

UNIVERSIDADE TÉCNICA DE LISBOA

INSTITUTO SUPERIOR DE ECONOMIA E GESTÃO

MESTRADO EM: DESENVOLVIMENTO E COOPERAÇÃO INTERNACIONAL

A SA8000 e a RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS:

A emergência de um novo paradigma?

ANA CATARINA MARQUES FIGUEIREDO CAETANO LOPES

Orientação: Doutor Joaquim Alexandre Ramos Silva

Júri:

Presidente: Doutor Jochen Oppenheimer

Vogais: Doutor Joaquim Alexandre Ramos Silva
Doutora Maria Manuela Coutinho

Abril/2004

Abreviaturas

BITC	Business in the Community
BITC – IE	Business in the Community – Ireland
BSR	Business for Social Responsibility
BM	Banco Mundial
BT	British Telecommunications
BVQI	Bureau Veritas Quality International
CCC	Clean Clothes Campaign
CEPAA	Council for Economic Priorities Accreditation Agency
CERES	Coalition of Environmentally Responsible Economies
CES	Conselho Económico e Social
CITU	Central Indian Trade Union
CRT	Caux Round Table
CSR	Corporate Social Responsibility
EBNSC	European Business Network for Social Coesion
EUA	Estados Unidos da América
ETI	Ethical Trading Initiative
FMI	Fundo Monetário Internacional
GRI	Global Reporting Initiative
IBLF	International Business Leaders Forum
IDE	Investimento Directo Estrangeiro
IFC	International Finance Corporation
IIAD	Instituto Internacional para o Ambiente e o Desenvolvimento
ISO	International Standard Organisation
ISR	Investimento Socialmente Responsável
IUCN	The World Conservation Union
NRET	Natural Resources and Ethical Trade Programme
NU	Nações Unidas
MISTRA	The Foundation for Strategic Environmental Research
MLF	Marumalarchi Labour Federation
MORI	Market and Opinion Research International
MPE	Membro do Parlamento Europeu
OCDE	Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMC	Organização Mundial do Comércio
ONG	Organização Não Governamental
ORSE	Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises
PCN	Pontos de Contacto Nacionais
PNUA	Programa das Nações Unidas para o Ambiente
PWBLF	The Prince of Wales Business Leaders Forum
RSE	Responsabilidade Social das Empresas
SAI	Social Accountability International
SGS	Sociedade Geral de Superintendência, Lda
TCC	The Copenhagen Centre.
WBCSD	World Business Council for Sustainable Development
WCED	World Commission on Environment and Development
WRI	World Resources Institute
WWF	World Wide Fund for Nature
UE	União Europeia
UNDP	United Nations Development Programme
UNEP	United Nations Environmental Programme
UNICE	União das Confederações da Indústria e do Patronato da Europa

A Responsabilidade Social das Empresas e o SA8000

Ana Catarina Marques Figueiredo Caetano Lopes

Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional

Orientador: Professor Doutor Joaquim Alexandre Ramos Silva

Provas Concluídas em: 2 de Junho de 2005

RESUMO

A Responsabilidade Social das Empresas, não é um tema novo. Durante muito tempo foi discutido e interpretado no âmbito do debate sobre as responsabilidades que uma empresa deve assumir para além daquelas que tem perante os seus accionistas, e das impostas por lei. Hoje, observamos a emergência de um novo paradigma assente no reconhecimento que o sector privado não só pode, mas deve, fazer mais para combater a pobreza, preservar o meio ambiente, e proporcionar crescimento económico. Este contributo pode ser alcançado através da integração da responsabilidade social, enquanto investimento estratégico, no núcleo da sua estratégia empresarial, nos seus instrumentos de gestão e nas suas operações. A RSE é ainda um conceito em evolução, com diferentes abordagens a serem adoptadas consoante as diferentes situações. Assiste-se à proliferação de uma multiplicidade de iniciativas voluntárias adoptadas pelas empresas numa tentativa de responderem às expectativas sobre o seu papel na sociedade. Uma destas iniciativas é a implementação do referencial de Responsabilidade Social 8000 (SA8000); uma norma voluntária cujo objectivo é certificar unidades de produção éticas, em todo o mundo.

O presente trabalho pretende olhar sobre este novo conceito de RSE, quais são as forças que o conduzem, e o que tem sido feito até agora. Através da análise dos princípios e procedimentos do SA8000, gostaríamos de expor um instrumento que, embora pouco abrangente é muito completo em termos de implementação do conceito de RSE, e que, na nossa opinião, poderá ser uma referência para o desenvolvimento de instrumentos de RSE mais abrangentes. Finalmente são analisados alguns estudos de caso de implementação do SA8000, em diferentes empresas, países, sectores e com diferentes objectivos.

Palavras-chave: responsabilidade social das empresas, cidadania empresarial, desenvolvimento sustentável, direitos humanos, referenciais de trabalho, certificação social.

A Responsabilidade Social das Empresas e o SA8000

Ana Catarina Marques Figueiredo Caetano Lopes

Mestrado em Desenvolvimento e Cooperação Internacional

Orientador: Professor Doutor Joaquim Alexandre Ramos Silva

Provas Concluídas em: 2 de Junho de 2005

SUMMARY

Corporate Social Responsibility is not a new issue. It has for long been discussed within the question of what responsibilities a company should have beyond those to their shareholders, that is, pursuing profit. Today we observe the emergence of a new paradigm based on the growing recognition that the private sector not only can but also should do more to combat poverty, preserve the natural environment whilst providing the engine for economic growth. This can be achieved through the integration of social responsibilities, as a strategic investment, in the heart of its management practices and operations. CSR is still an evolving concept with different approaches being adopted in accordance with precise situations. This has led to the proliferation of a multitude of voluntary initiatives adopted by companies as an attempt to respond to these new expectations about their role in society. One of these initiatives is the implementation of Social Accountability 8000 (SA8000), a voluntary standard that aims to certify ethical workplaces around the world.

The present work aims to examine what is CSR all about; what are the driving forces behind it, and what has been achieved so far. Through the analyses of SA8000 principles and procedures we would like to expose an instrument that, although narrow in scope, is very complete in implementation and, in our view, could be used as a benchmark to develop more broad CSR instruments. Finally through the analysis of a few case studies on the implementations of SA8000 in different countries, industries and facilities we try to ascertain the validity of this standard as an instrument to achieve CSR.

Key Words: corporate social responsibility; corporate citizenship; sustainable development; human rights; labour standards; social accountability.

Índice

Acrónimos e Abreviaturas
Resumo e Palavras-chave
Índice
Lista de Quadros e Figuras
Agradecimentos

Introdução

1.	Responsabilidade Social das Empresas (RSE)	
1.1	Enquadramento Teórico	12
1.2	Enquadramento Institucional	16
1.2.1	As Organizações Internacionais	16
1.2.2	A União Europeia	18
1.3	Definição do Conceito	21
1.3.1	Dimensões e Indicadores	22
1.3.1.1	As Dimensões Interna e Externa	22
1.3.1.2	Principais Indicadores: a abordagem do Instituto ETHOS	24
1.4	Implementação	27
1.4.1	Instrumentos de RSE	27
1.4.2	A Gestão da RSE	30
1.5	Avaliação	33
1.6	Vozes Críticas	36
2.	SA8000 (Responsabilidade Social 8000)	
2.1	A SA8000 e a RSE: enquadramento	39
2.1.1	Definição	39
2.1.2	Âmbito de aplicação	40
2.1.3	Como surgiu?	43
2.1.4	Estrutura Normativa	45
2.2	Requisitos de RSE: princípios e normas de gestão	46
2.3	Procedimentos	57
2.3.1	Aprender: a empresa “candidata”	57
2.3.2	Implementar: o programa de conformidade	58
2.3.3	Medir o desempenho: certificação	59
2.3.4	Manter o estatuto de empresa certificada	59

2.4	Custos associados à certificação	60
2.5	Implementação da SA8000 – análise quantitativa	61
2.6	Críticas à SA8000	71
3.	A Certificação SA800 na Prática	
3.1	Estudos de caso sobre a implementação da norma	76
3.1.1	Estudo de Caso 1: Beauty Essential, SA - Tailândia	76
3.1.2	Estudo de Caso 2: O grupo Switcher/Prem - Índia	79
3.1.3	Estudo de Caso 3: A Fairview- África do Sul	87
3.1.4	Estudo de caso 4: Chiquita Brands International – Costa Rica	90
3.2	Análise Comparativa dos Estudos de Caso	97
3.3	A Situação em Portugal	99
3.3.1	Nova Delta, S A	100
3.3.2	DHL - Portugal	101

Conclusões

Referências Bibliográficas

Anexos

A1 – Conceitos Chave

A2 – Indicadores de Desempenho

A3 – Instrumentos de RSE

A4 – Identificação das Partes Interessadas: Matriz de Orientação

A5 – A Norma SA8000

A6 – Ligações Úteis na Internet

Lista de Quadros e Figuras

Quadros

Quadro 1	<i>Instrumentos Internacionais de RSE</i>	16
Quadro 2	<i>A Evolução da Abordagem da UE à RSE</i>	19
Quadro 3	<i>Principais Características da RSE</i>	21
Quadro 4	<i>Indicadores ETHOS de RSE</i>	26
Quadro 5	<i>Gerações da RSE</i>	34
Quadro 6	<i>Análise Comparativa dos Principais Instrumentos de RSE</i>	40
Quadro 7	<i>Requisitos de RSE</i>	46
Quadro 8	<i>Conduta Ética: Delta Cafés</i>	54
Quadro 9	<i>Instalações com Certificação SA 8000 por País</i>	62
Quadro 10	<i>Trabalhadores em Instalações Certificadas por País</i>	64
Quadro 11	<i>Instalações Certificadas por Dimensão da Empresa</i>	64
Quadro 12	<i>Instalações Certificadas por tipo de Indústria</i>	65
Quadro 13	<i>Instalações Certificadas por Indústria, Continente e País</i>	66
Quadro 14	<i>Instalações Certificadas por Dimensão</i>	67
Quadro 15	<i>Grelha de Análise dos Estudos de Caso, segundo os requisitos da SA 8000</i>	93

Figuras

Figura 1	<i>Convergência de Interesses Económicos e Sociais</i>	14
Figura 2	<i>Estágios da Actuação das Empresas</i>	24
Figura 3	<i>A Empresa e as suas Relações</i>	25
Figura 4	<i>Modelo de Gestão da RSE</i>	30
Figura 5	<i>Principais Etapas para obter a Certificação SA 8000</i>	57
Figura 6	<i>Instalações Certificadas por Região do Mundo</i>	63
Figura 7	<i>Evolução do Número de Certificações por Indústria</i>	68
Figura 8	<i>Evolução do Número de Instalações Certificadas por País</i>	69
Figura 9	<i>Evolução das Certificações por Dimensão da Instalação</i>	71

*Agradeço a Deus, energia divina da criação e a todos os que,
de diferentes formas, me ajudaram a caminhar até aqui.*

Introdução

A Responsabilidade Social das Empresas (RSE) não é uma preocupação recente. No entanto, nos últimos 15 anos tem vindo a ganhar um novo impulso assistindo-se hoje ao alargamento do seu âmbito e campo de aplicação.

O conceito de RSE emerge do debate sobre a relação das empresas com a sociedade despoletado pela globalização. É um conceito herdeiro de práticas antigas e produto de uma nova abordagem, que tem o seu epicentro na aceitação generalizada do “objectivo global” do desenvolvimento sustentável, definido como *“o desenvolvimento que satisfaz as necessidades do presente sem comprometer a capacidade das gerações futuras satisfazerem as suas próprias necessidades”* (Dalal-Clayton and Bass 2002, p.12).

As interacções entre problemas económicos, ambientais e sociais, tais como, a pobreza extrema, a subnutrição, as doenças, a marginalização, o crescimento populacional, o consumo, a utilização global de energia, as mudanças climáticas, as cargas de nitrogénio, a deterioração dos recursos naturais, a perda da diversidade (biodiversidade e diversidade cultural), a poluição, a crescente escassez de água, a crescente urbanização e industrialização requerem respostas estratégicas que passam pelo envolvimento directo do sector privado.

O crescimento económico é um dos pré-requisitos do desenvolvimento sustentável, especialmente nas nações mais pobres e nas comunidades em desvantagem nos países industrializados, cujo bem-estar está dependente do acesso crescente a recursos tanto de consumo como de investimento.

O sector privado, como motor principal do crescimento económico, vai desempenhar um papel cada vez mais activo na prossecução destes objectivos e várias são as organizações internacionais, assim como as organizações de empresas, que definem e especificam a forma como essa contribuição pode ser levada a cabo. Uma dessas formas é a prática activa da sua responsabilidade social.

Durante a década de 90, pudemos assistir, na cena mundial, a uma série de acontecimentos que se interrelacionam e reforçam mutuamente, dando uma nova dimensão ao debate sobre o papel e responsabilidades das empresas.

O sector privado assume um papel fulcral na economia global. De acordo com as NU existem mais de 60,000 empresas multinacionais a operar no mundo (Brady 2003). Das 100 maiores entidades económicas a nível mundial 51 são empresas e 49 são países. As 200 maiores empresas a nível mundial contam com mais de um quarto da actividade económica global e empregam menos de 1% da força de trabalho mundial (Monaghan, Sabater, and Weiser 2003).

Apesar do IDE, nos países em desenvolvimento, ter aumentado de cerca de 24 mil milhões de USD em 1990 para 178 mil milhões de USD em 2000, a parcela que representa nos fluxos de IDE mundiais é ainda muito reduzida. O Médio Oriente e o Norte de África, a África Sub-Saariana, e o Sul da Ásia receberam, cada um, menos de 5% dos fluxos de capital privado e de IDE nos anos 1990 (WRI 2002).

Paralelamente, temos assistido a uma preocupação crescente, por parte da opinião pública, com a falta de regulamentação social dos mercados globais. Os cidadãos interessam-se cada vez mais pela forma como as empresas afectam as comunidades nas quais estão envolvidas, organizam-se e exercem um forte controlo social, que ganha eficácia graças às novas tecnologias da informação e comunicação, exigindo aos governos e às empresas mais responsabilidade e transparência na sua actuação. Aos movimentos da sociedade civil associa-se o crescente interesse dos órgãos de comunicação social em expor instâncias entendidas como desempenhando más práticas empresariais.

Esta pressão social sobre as empresas é também exercida pelos cidadãos através do mercado, ou seja, enquanto consumidores. A nova consciência do consumidor reflecte-se nas suas decisões de consumo e vários são os estudos que ilustram esta mudança, como por exemplo, o estudo levado a cabo pela Environics International (1999), onde num total 25,000 entrevistas realizadas no mundo inteiro, mais de um em cada cinco consumidores relatou ter “recompensado” ou “castigado”, durante o último ano,

empresas com base na percepção que têm da sua conduta social, e praticamente tantos outros consideraram fazê-lo. Num outro estudo (MORI 2000) sobre as atitudes dos consumidores em relação à responsabilidade social das empresas, no qual foram entrevistados 12000 consumidores em 12 países europeus salienta-se o facto de 70% dos inquiridos afirmarem que o compromisso da empresa com a responsabilidade social é um factor importante quando comprem um produto ou serviço.

Os próprios mercados financeiros perceberam a necessidade de normalizar as práticas de negócio. O Investimento Socialmente Responsável (ISR) experimentou nos últimos anos um aumento na sua popularidade entre os investidores. Como resposta à crescente procura dos investidores por fundos sociais e éticos surgem novos índices de responsabilidade social, como o Dow Jones Sustainability Indexes, FTSE4Good, e os produtos KLD/Russell/Mellon, assim como ofertas de investimento filtradas da Morgan Stanley, Citigroup, Credit Lyonnais e Vanguard.

Cada vez mais, as empresas, independentemente da sua dimensão, consciencializam-se da importância do seu papel na sociedade e percebem que ao comunicarem de forma eficaz os seus impactos sociais, ambientais e económicos fortalecem a sua marca, melhoram a sua reputação junto dos consumidores/clientes e fornecedores e atraem e retêm trabalhadores competentes e empenhados. As práticas sociais são, cada vez mais, encaradas como um factor de vantagem competitiva.

Surgem várias iniciativas voluntárias e uma plethora de diferentes abordagens e instrumentos para implementação da RSE. Neste trabalho vamo-nos debruçar sobre um desses instrumentos, a norma SA8000 e tentar dar resposta às seguintes hipóteses de estudo:

Hipótese1: Qual o contributo da SA8000 para os objectivos da RSE?

Hipótese 2: Será possível a norma servir de base para o desenvolvimento de um instrumento global de certificação social? A que nível?

A metodologia utilizada na realização deste trabalho foi investigação teórica sobre o tema da RSE no geral e sobre a norma em particular. Entrevistas exploratórias com actores relevantes na área da RSE e

da SA8000 e análise de estudos de caso sobre a implementação da norma e de relatórios de Responsabilidade Social.

Este trabalho divide-se em três capítulos. O primeiro capítulo introduz o conceito de Responsabilidade Social das Empresas (RSE), tal como ele nos é dado a conhecer hoje, profundamente intrincado no fenómeno da globalização económica, da integração dos mercados, e no debate emergente sobre o papel que o sector privado, no geral, e as empresas globais, em particular, devem assumir no palco mundial. É feita uma tentativa de desconstrução da realidade envolvente e lança-se um novo olhar sobre os diversos factores, interrelacionados e muitas vezes sobrepostos, que estiveram na base da emergência da RSE como um novo paradigma e o trouxeram para o centro das políticas globais. Fazemos uma exposição e análise da definição e características do conceito, suas dimensões e indicadores, instrumentos e práticas que o enformam, assim como das estratégias utilizadas pelas empresas para o pôr em prática, e analisam-se os resultados. De que forma a RSE está a contribuir para o desenvolvimento sustentável, equilibrando o crescimento económico, a preservação ambiental e o bem-estar social.

No segundo capítulo, apresentamos um instrumento de responsabilidade social – a norma de Responsabilidade Social 8000 (SA8000) – uma norma voluntária de responsabilidade social das empresas, que estabelece por um lado, um referencial composto por um conjunto de critérios, relativos às condições de trabalho, passíveis de serem auditados e, por outro, um sistema de verificação independente da conformidade das unidades de produção em relação a esses critérios. Esta verificação realizada através de entidades externas acreditadas tem por objectivo certificar a empresa como local de produção ético e socialmente responsável.

Na terceira parte é feita uma análise da implementação desta norma na prática através da apresentação de quatro estudos de caso de empresas que obtiveram a certificação SA8000.

Nas conclusões tentamos estabelecer a relação entre as três partes do trabalho, analisando a norma à luz dos princípios e do conceito de RSE dando resposta às hipóteses de estudo e abrindo novas questões para investigação futura.

1) A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

1.1) Enquadramento Teórico

A teoria económica clássica não contemplava explicitamente a RSE. Embora estivessem presentes objectivos de carácter social, para os economistas clássicos, o lucro é o indicador *prima facie* das mudanças no bem-estar geral e por isso as empresas devem maximizá-lo. Dado que os lucros revertem a favor dos accionistas e estes querem maximizar os seus ganhos, os gestores das empresas devem agir no interesse dos accionistas (Henderson 2001).

Este ponto de vista foi defendido de forma incisiva pelo economista Milton Friedman que, no seu livro *Capitalism and Freedom* caracterizou a doutrina da RSE de “*fundamentally subversive*” e argumentou que numa sociedade livre “*there is only one social responsibility of business: to use its resources and engage in activities designed to increase its profits so long as it stays within the rules of the game, which is to say, engage in free and open competition, without deception or fraud*”(Friedman 1970).

No âmbito da doutrina neoclássica a empresa tem responsabilidades em dois campos distintos, no campo económico e no campo social. A defesa de um paradigma que advogue a prossecução de objectivos que não os de maximização do lucro seria subversiva e poderia resultar num decréscimo do bem-estar.

Um passo importante na evolução do paradigma da RSE foi o desenvolvimento de um modelo (Carroll 1979) que reconhecia e incorporava o desempenho económico, ou seja, o lucro, como o mais importante princípio de responsabilidade social da empresa.

Resultados de estudos posteriores (Wartick e Cochran 1985; Clarkson 1988) vêm demonstrar que não é possível olhar para a responsabilidade económica da empresa como inconsistente ou em oposição à responsabilidade social. “*A responsabilidade económica é ... a primeira e mais importante responsabilidade social da empresa, mas não é a única*” (Clarkson 1991, p. 186). As empresas não

operam isoladas das sociedades das quais são parte, e como tal o seu desempenho vai estar relacionado com factores como a integração social, as responsabilidades éticas e discricionárias e a forma como estas se relacionam com os objectivos do planeamento estratégico da empresa.

Este argumento é reforçado pela teoria socioeconómica que, partindo da preposição básica de que as organizações não podem a longo prazo, operar com sucesso em conflito com os seus ambientes (Preston 1986), defende que uma empresa cumpre as suas responsabilidades sociais sendo lucrativa por um longo período de tempo e respondendo aos valores, necessidades e expectativas mutáveis das comunidades e sociedades em que opera (Clarkson 1991).

Reconhecem-se, assim, outros interesses para além dos interesses do accionista. Este, deixa de ser não só a única, mas por vezes também a principal, parte interessada de uma empresa. O conceito de accionistas (*shareholders*) é substituído pelo conceito de “partes interessadas” (*stakeholders*), das quais os accionistas ou investidores são um grupo.

É precisamente no reconhecimento da existência de um grupo de indivíduos, para além dos accionistas, perante os quais os gestores das empresas são directamente responsáveis (Sethi 1977), associado à ideia de que a gestão das várias partes interessadas está também ela relacionada com o melhor desempenho da empresa, que assenta a Teoria das Partes Interessadas¹ (Donalson and Preston 1995).

No momento em que se reconhece a existência e legitimidade de vários ou múltiplos grupos de partes interessadas entramos no domínio dos princípios morais e do desempenho ético (Clarkson 1991) e muitas das questões que hoje se levantam no âmbito do paradigma da RSE já são há muito debatidas na disciplina da “ética empresarial”, não só nos países desenvolvidos como nos países em desenvolvimento.

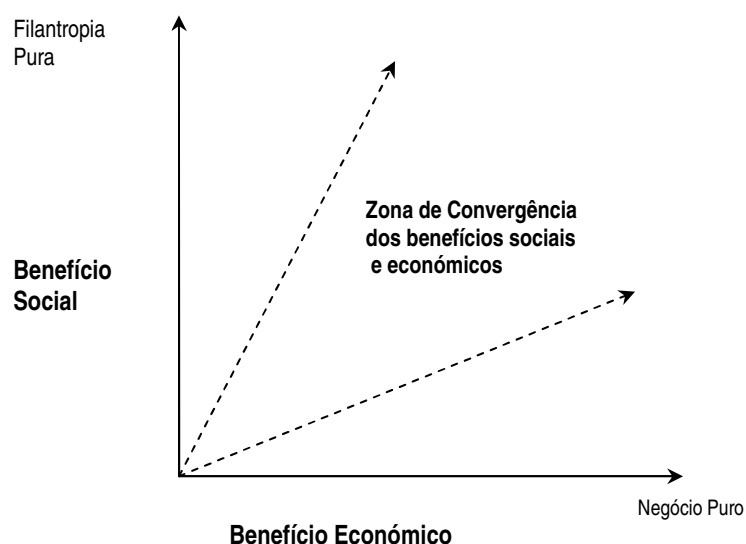
¹ Por parte interessada entende-se um indivíduo ou um grupo de indivíduos que são, ou que provavelmente serão, directamente afectados pelas decisões da empresa ou têm uma relação contratual explícita com ela, tendo então um interesse na empresa (Brummer 1991).

Na sua forma actual a “ética empresarial” tem dois significados, um objectivo e outro subjectivo. O primeiro, diz respeito à inclusão de princípios de comportamento empresarial em códigos voluntários ou em leis. O segundo, está relacionado com os conceitos do “bem” e do “mal” e à forma como um indivíduo, no âmbito de um negócio, se comporta em termos morais (Thomas 2001).

As empresas não operam num vacuum moral. Os valores estão materializados nas estruturas e na cultura das empresas, nas relações que estabelecem com outras empresas e com as partes interessadas e nos modelos de negócio que empregam. Estes valores vêm das pessoas que constituem a empresa, que tomam as decisões e criam a sua cultura.

Tendo por base os seus valores morais, as empresas devem definir a sua estratégia procurando alinhar os seus interesses (económicos) com os interesses (sociais) das suas partes interessadas, e encontrar a sua esfera de actuação na zona de sobreposição dos objectivos económicos e sociais (Figura 1).

Figura 1 – Convergência de Interesses Económicos e Sociais



FONTE: Porter, Michael and Mark Kramer (2002), p. 59

Segundo Porter e Kramer (2002), é somente na zona de convergência, entre os interesses da empresa e os interesses das partes interessadas, que a acção da empresa produz simultaneamente ganhos económicos e sociais.

As próprias empresas têm vindo a reagir aos desafios que se lhes têm colocado e as formas como o têm feito podem ser agrupadas em dois grupos distintos (Henderson 2001): (i) o primeiro, compreende as empresas cuja reacção é defensiva e focalizada no negócio e (ii) o segundo, por contraposição, caracteriza-se por reacções do tipo positivo e de focalização abrangente.

- (i) A reacção é defensiva e centrada no negócio, pois as mudanças pelas quais a empresa passa têm subjacente uma preocupação com os seus próprios interesses enquanto se adapta a forças externas. São adaptações necessárias e prudentes a uma situação nova e mais exigente.
- (ii) A reacção é positiva quando a mudança de filosofia e de prática, a nova orientação do negócio, é um reconhecimento e aproveitamento de novas oportunidades e não como uma adaptação a forças exteriores. Tem um foco abrangente, no sentido em que identifica responsabilidades novas e acrescidas para os negócios ao contribuir para o bem-estar da sociedade em geral e para a integridade do meio ambiente.

De acordo com esta abordagem, enfatizar a responsabilidade social não significa negligenciar os interesses da empresa, mas sim colocá-los num contexto mais alargado, reavaliá-los. As empresas devem reconhecer o seu papel de liderança na sociedade, dando-lhe expressão nos objectivos que colocam a si próprias, nas suas operações e políticas, “devem abraçar, e dar efeito, à noção de cidadania empresarial²” (p. 33). É desta forma de pensar, deste ponto de partida, que a doutrina da RSE tomou forma.

² Entende-se por cidadania empresarial a gestão de um conjunto de relações entre a empresa e as suas comunidades de acolhimento, a nível local, nacional e global (Comissão Europeia 2001, p. 27, versão portuguesa)

1.2) Enquadramento Institucional

1.2.1) As Organizações Internacionais

Nas últimas décadas, várias organizações chave a nível internacional se têm pronunciado acerca da RSE e desenvolvido diferentes abordagens para a sua implementação. Sem pretendemos ser exaustivos, resumimos no Quadro abaixo as que consideramos mais importantes do ponto de vista normativo.

Quadro 1 – Instrumentos Internacionais de RSE

ONU	<p>Declaração Universal dos Direitos do Homem – 1948</p> <p>Convenção dos Direitos da Criança - 1989</p> <p>Global Reporting Initiative (GRI) – 1997</p> <ul style="list-style-type: none">— Iniciativa conjunta da Coalition of Environmentally Responsible Economies (CERES) e do Programa das Nações Unidas para o Ambiente (PNUA) com o objectivo de alcançar a qualidade, o rigor e a utilidade dos relatórios de sustentabilidade. O primeiro conjunto de <i>Sustainability Reporting Guidelines</i> foi publicado em Junho de 2000, iniciando-se de imediato um processo de revisão que culminou nas <i>Guidelines 2002</i>. <p>Global Compact - 1999</p> <ul style="list-style-type: none">— As NU pronunciam-se directamente sobre a RSE através de uma iniciativa³ do Secretário-geral das NU Kofi Annan proposta na Reunião Anual do Fórum Económico Mundial. É feito um apelo às empresas para que ‘abracem e ponham em prática um conjunto de nove princípios relacionados com a observância dos direitos humanos, dos referenciais de trabalho, e protecção ambiental com o objectivo de “dar ao mercado um rosto humano”. <p>Norms on the Responsibilities of Transnational Corporations and Other Business Enterprises with regard to Human Rights – 2003</p> <ul style="list-style-type: none">— Conjunto de normas⁴ que sublinham as obrigações sociais, ambientais e económicas das empresas transnacionais baseadas, na sua grande maioria, nos direitos humanos e referenciais de trabalho existentes, aprovadas unanimemente pela Comissão para a Promoção e Protecção dos Direitos Humanos das NU, a 13 de Agosto de 2003.
OCDE	<p>Guidelines for Multinational Enterprises – revistas em 2000</p> <ul style="list-style-type: none">— São consideradas, um dos mais importantes instrumentos de RSE na medida em que fornecem às empresas multinacionais recomendações não vinculativas para uma conduta empresarial responsável⁵. As Guidelines são parte de um instrumento mais abrangente e equilibrado de direitos e compromissos – a OECD Declaration on International Investment and Multinational Enterprises – que trata a forma como os governos devem lidar com o investimento directo estrangeiro e com as actividades das empresas nos países aderentes.

³ A iniciativa Global Compact é completamente voluntária e tem sido acusada de ineficiente, por não ir além de um conjunto de intenções e compromissos.

⁴ As Normas representam um passo significativo da Comunidade Internacional uma vez que não se dirigem directamente aos governos dos países membros mas sim às empresas. Tendo as partes interessadas, nomeadamente os consumidores um papel activo na sua implementação.

⁵ www.oecd.org/daf/investment/guidelines/mnetext.htm

Quadro 1 – Instrumentos Internacionais de RSE(continuação)

OIT	<p>Convenções da Organização Internacional do Trabalho⁶</p> <p>— Estabelecem normas que abrangem todos os aspectos das condições de trabalho e relações industriais, um dos pontos centrais da RSE. Oito destas Convenções são consideradas fundamentais uma vez que respeitam a direitos humanos considerados como básicos no local de trabalho. São elas:</p> <ul style="list-style-type: none">○ Convenção No. 182 - piores formas de trabalho infantil;○ Convenção No. 138 - idade mínima para o trabalho;○ Convenção No. 87 - liberdade de associação;○ Convenção No. 98 - direito de se organizar e de negociação colectiva;○ Convenção No.111 - não discriminação em relação ao emprego e à ocupação;○ Convenção No.100 - não discriminação em relação à remuneração;○ Convenções No.s 29 e 105 - trabalho forçado. <p>As Convenções da OIT vinculam os países que as ratificaram. No entanto, nem todos os países ratificaram todos os tratados e nem todos os países que ratificaram os tratados são bem sucedidos na sua aplicação. A OIT não tem meios para sancionar quem prevarica e tem desenvolvido uma abordagem cooperativa centrada na assistência técnica que presta aos países para os capacitar a implementar as suas responsabilidades.</p>
	<p>Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho</p> <p>— Baseia-se nos referenciais de trabalho fundamentais mencionados nas Convenções da OIT. A Declaração não sendo vinculativa aplica-se a todos os países membros da organização e inclui um mecanismo de revisão anual dos esforços feitos pelos estados membros que ainda não ratificaram as Convenções, em relação aos referenciais fundamentais. O seu objectivo último é assistir os Estados membros na implementação destes direitos na sua legislação e nas suas práticas para que seja possível a ratificação das Convenções. Insere-se numa estratégia de capacitação dos países para que estes tenham mercados de trabalho sãos. A Declaração também reforça a aplicação dos referenciais de trabalho fundamentais nas iniciativas privadas voluntárias.</p>
	<p>A Declaração Tripartida sobre os Princípios para as Multinacionais e a Política Social</p> <p>— Instrumento global desenhado para fornecer orientações aos governos, empregadores e trabalhadores nas áreas do emprego, formação, condições de trabalho e relações industriais. A Declaração abarca todos os referenciais de trabalho fundamentais. Embora seja um instrumento não vinculativo, a sua implementação é objecto de verificações regulares e existe um procedimento para a verificação da não conformidade no que respeita à sua aplicação.</p>

As abordagens e instrumentos emanados por entidades alheias às organizações internacionais enquadram-se nos princípios e normas definidas nas Declarações e Convenções acima descritas.

⁶ A Organização Internacional do Trabalho (OIT), foi fundada em 1919, e desde essa data tem mantido um papel activo na defesa dos direitos fundamentais dos seres humanos no trabalho, independentemente dos níveis de desenvolvimento dos Estados membros. A OIT conta com 177 membros, sendo o último a Republica Democrática de Timor-Leste, membro efectivo desta organização desde 19 de Agosto de 2003.

O próprio Banco Mundial reconhece que a responsabilidade social é essencial para o desenvolvimento sustentável e para a boa condução dos negócios, tal como reconhece o importante papel que o sector privado tem em assegurar o progresso social, melhorar a equidade, aumentar os níveis de vida e proteger o ambiente, especialmente nos países em desenvolvimento (World Bank, s.d.).

Na Cimeira de Evian, o G8 (2003) deu prioridade à Responsabilidade Social das Empresas, a par com a Governação Empresarial e a Corrupção e Transparência. No ponto 2 da Declaração apresentada neste evento, pode ler-se: *“Consistent with the outcomes of the World Summit on Sustainable Development, we support voluntary efforts to enhance corporate social and environmental responsibility”* (G8 2003, p. 2).

Os governos nacionais dos vários países têm também demonstrado um interesse crescente⁷ em encorajar as empresas a abraçar responsabilidades mais alargadas com a comunidade. Embora a Europa lidere o caminho, não podemos deixar de referir neste ponto, o papel cada vez mais importante que economias emergentes como as do Brasil, África do Sul e Índia têm vindo a assumir no debate da RSE, nomeadamente ao nível do desenvolvimento de políticas regionais e globais. Se por um lado as cadeias de produção globais difundem modelos comuns de gestão e de crescente responsabilidade social em todos os segmentos da cadeia de valor. Por outro, a RSE afasta-se da sua associação inicial com as multinacionais e torna-se num movimento alargado a todas as entidades, independentemente da sua dimensão, em todo o mundo, o que faz com que todos os países devam intervir.

1.2.2) A União Europeia (UE)

No entanto, é no seio da União Europeia que a RSE ganha uma nova dimensão e passa a ocupar um lugar proeminente na agenda política. Tendo como objectivo encorajar um Modelo Social Europeu particular e promover boas práticas na comunidade empresarial europeia, as autoridades da EU lançam o debate sobre a RSE, fomentando o diálogo estruturado entre as partes interessadas para que se possa

⁷ Para mais informação sobre as iniciativas individuais dos Estados ver o *Campaign Report on European CSR Excellence* (CSR Europe 2002).

partilhar de uma visão o mais homogénea possível e alcançar uma estrutura harmonizada de práticas de RSE, eficaz e fidedigna.

Ao contrário da experiência Norte Americana, na qual a tónica é colocada na originalidade das iniciativas individuais de cada empresa, a lógica europeia assenta mais na definição de uma estrutura regulamentada, com vista à harmonização de procedimentos e práticas.

No Quadro abaixo são apresentados os marcos no desenvolvimento da abordagem política da UE à RSE.

Quadro 2 – Evolução da Abordagem da UE à RSE

1995-1996	— Um grupo de líderes de empresas uniram forças ao, então, presidente da Comissão Europeia Jacques Delors e assinaram a Declaração Europeia contra a Exclusão Social, que resultou em 1996 no European Business Network for Social Coesion (EBNSC) .
1997	— Na sequência da Cimeira sobre o Emprego, em Novembro de 1997, no Luxemburgo foi estabelecido um grupo de alto nível sobre as consequências das mudanças industriais – “ The Gyllenhammar Group ”. Este grupo sugeria no seu relatório final que “as empresas com mais de 1000 trabalhadores deveriam publicar um relatório anual sobre as mudanças na gestão, de forma a dar a conhecer o impacto das suas actividades sociais” (Comissão Europeia 2003, p.1).
1999	— O Parlamento Europeu aceita, através de Resolução, o “ European Parliament’s Voluntary Code of Conduct for European Enterprises Operating in developing countries ”. Este código, emanado do Comité de Desenvolvimento e Cooperação do Parlamento Europeu, coordena várias políticas internacionais importantes, nos domínios do trabalho infantil, anti-corrupção, e sustentabilidade ambiental, com políticas Europeias e estabelece padrões de conduta para as empresas europeias, especialmente para as que operam nos países em desenvolvimento.
03.2000	— No Conselho Europeu de Lisboa , em Março de 2000, a União Europeia propôs-se um Novo Objectivo Estratégico para a próxima década, o de se tornar na economia baseada no conhecimento, mais competitiva e dinâmica do mundo, capaz de um crescimento sustentável com mais e melhores empregos e maior coesão social. Para alcançar este objectivo os Chefes de Governo Europeus fizeram um ‘apelo especial’ ao sentido de responsabilidade social das empresas relativamente a boas práticas na área da aprendizagem ao longo da vida, organização do trabalho, igualdade de oportunidades, inclusão social e desenvolvimento sustentável.
06.2000	— O Conselho Europeu da Feira , em Junho de 2000, reiterou o apelo feito em Lisboa, aplaudiu o acompanhamento que lhe tem sido feito e acolheu o início de um processo para estabelecer uma rede para o diálogo europeu que encoraje o sentido da responsabilidade social.
11.2000	— A European Business Network for Social Coesion (EBNSC) muda o seu nome e passa a chamar-se Corporate Social Responsibility Europe (CSR Europe ⁸).

⁸ A CSR Europe é uma rede empresarial, cuja missão é ajudar as empresas a obter lucro, desenvolvimento sustentável e o progresso humano colocando a RSE no *mainstream* da prática empresarial. Através das 47 empresas-membros, 15 organizações parceiras nacionais, 9 programas de *benchmarking* e o centro de recursos *online*, a CSR Europe é a referência europeia em termos de estratégias e práticas de RSE por toda a Europa. Esta rede actua também como sede de discussão sobre a RSE para as Instituições europeias e governos.

Quadro 2 – Evolução da Abordagem da UE à RSE (continuação)

12.2000	— Na Agenda Social Europeia , aprovada em Nice, em Dezembro de 2000, o Conselho Europeu colocou a RSE na vanguarda, sublinhando a sua importância na abordagem de problemas como o do desemprego e as consequências sociais da integração económica e dos mercados, e na adaptação das condições de trabalho à nova economia. A Cimeira de Nice convidou a Comissão a envolver as empresas numa parceria com os parceiros sociais, ONG, autoridades locais e entidades que gerem serviços sociais, com o objectivo de fortalecer a sua responsabilidade social.
03.2001	— No Conselho Europeu de Estocolmo , em Março de 2001, a RSE foi reconhecida como um meio para modernizar o Modelo Social Europeu, dando as boas vindas a iniciativas tomadas pelo sector privado no sentido da promover. A importância da dimensão ambiental foi reconhecida na Cimeira de Gotemburgo , em Junho de 2001, na qual foi adoptada a estratégia europeia para o desenvolvimento sustentável.
06.2001	— Em Junho do mesmo ano, a Comissão publicou o Livro Verde sobre a RSE como um catalizador da discussão trans-sectorial sobre a RSE, seguido de um período de consulta até o fim do ano de 2001. O Livro Verde identificava os principais condutores da RSE, como a sociedade da informação, a globalização, as privatizações, o consumismo ético e o investimento socialmente responsável. E sublinhou um conjunto alargado de temas como a aprendizagem ao longo da vida, a organização do trabalho, a igualdade de oportunidades, a inclusão social, o desenvolvimento sustentável, a gestão dos recursos humanos, a saúde e segurança no trabalho e os direitos humanos.
07.2002	— O processo de consulta do Livro Verde contou com a participação de mais de 300 organizações e indivíduos e levou à publicação do primeiro documento oficial estratégico da UE sobre RSE, em Julho de 2002: a Comunicação da Comissão sobre a RSE: um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável ; sublinhando a definição de RSE para a Comissão e os passos que as empresas, governos e sociedade civil podem dar para melhorar os seus compromissos com a responsabilidade social.
16.10.2002	— A 16 de Outubro de 2002, a Comissão Europeia lançou o European Multi Stakeholder Forum para a RSE, com o objectivo de aumentar o nível de entendimento sobre a RSE e fomentar o diálogo entre a comunidade empresarial, os sindicatos, as organizações da sociedade civil e outras partes interessadas. De forma a enquadrar a RSE, através das várias direcções gerais da Comissão Europeia, o fórum inclui representantes políticos de várias secções nomeadamente da DG Empresa; DG Emprego e Assuntos Sociais e DG Comércio.
30.05.2002	— Este fórum foi apoiado pelo Parlamento Europeu, que emitiu uma Resolução sobre a RSE , a 30 de Maio de 2002. Proposta pelo relator especial do Parlamento Europeu para a responsabilidade social das empresas, o membro do Parlamento Europeu (MPE) Richard Howitt, a resolução apela a um <i>Selo Social Europeu</i> , à mobilização dos programas de comércio e de desenvolvimento da UE para fazer frente às violações dos direitos humanos pelas empresas nos países em vias de desenvolvimento, assim como à obrigatoriedade de elaboração de relatórios sociais e ambientais por parte das empresas (TCC 2003).

De todos os acontecimentos que marcaram a evolução da abordagem europeia foi a publicação do Livro Verde sobre a RSE, em Julho de 2001, o ponto de viragem, destinado a promover o debate alargado sobre esta matéria na Europa, foi um ponto-chave no processo de procura de uma definição partilhada o mais comumente possível.

1.3) Definição do Conceito

O conceito de RSE tem sido definido no seio de várias organizações, desde Organizações Internacionais, como a OIT, OCDE até Organizações de empresas, não existindo ainda uma definição universalmente válida do termo. Tendo em conta o objecto de estudo deste trabalho, optamos pela definição de RSE avançada pela Comissão Europeia, que a define como *“a integração voluntária de preocupações sociais e ambientais por parte das empresas nas suas operações e na sua interacção com outras partes interessadas”* (Comissão Europeia 2001, p. 7). A responsabilidade social das empresas é, essencialmente, um conceito segundo o qual as empresas decidem, numa base voluntária, assumir compromissos que abarcam aspectos económicos, sociais e ambientais que não são abordados na legislação.

Embora existam diversas abordagens da RSE, as suas principais características reúnem consenso generalizado. Sem pretendemos ser exaustivos apresentamos um quadro com as que consideramos mais importantes:

Quadro 3 – Principais Características da RSE

(i) Natureza voluntária	<i>“(…) por RSE entende-se um comportamento que as empresas adoptam voluntariamente⁹ e que vai para além das obrigações legais a que têm que obedecer”</i> (Comissão Europeia 2002a)
(ii) Pressupõe como requisito mínimo a conformidade com a legislação aplicável	<i>“Business are expected to obey the various laws which are applicable to them and, (...) often have to respond to societal expectations that are not written down as formal law”</i> (OCDE 2003a).
(iii) Faz parte do desenvolvimento sustentável	<i>“(…) as empresas têm de integrar nas suas operações o impacto económico, social e ambiental”</i> (Comissão Europeia 2002a) <i>“the commitment of business to contribute to sustainable development”</i> WBCSD (2000)
(iv) Está directamente relacionada com a forma como a empresa é gerida	<i>“RSE e governação empresarial¹⁰ são as duas faces da mesma moeda”</i> (Comissão Europeia 2002a) <i>“good corporate governance and corporate responsibility are no longer add-ons to markets; they are integral to them”</i> (Witherell 2002).

⁹ Por decisão voluntária entende-se uma decisão que vai além das regras inscritas no quadro jurídico-normativo a que as empresas obedecem (CES 2003); não existe imposição legal.

¹⁰ Por governação empresarial entende-se as regras e práticas que governam a relação entre os gestores e os accionistas das empresas, assim como com as partes interessadas – trabalhadores, accionistas e as comunidades locais.

Quadro 3 – Principais Características da RSE (continuação)

(v) Carácter global	<p><i>A RSE “include all the communities in which a company has a presence or an impact, whether low income or not.”(Weiser e Zadek 2000).</i></p> <p>O processo de consulta sobre o Livro Verde¹¹ evidenciou a natureza global da RSE, “reflectindo o facto de um número crescente de empresas (...) estar a desenvolver a sua actividade à escala mundial...” (Comissão Europeia 2002a).</p>
(vi) Reconhecimento e diálogo com as partes interessadas	<p><i>“Esta responsabilidade manifesta-se em relação aos trabalhadores e, mais genericamente, em relação a todas as partes interessadas afectadas pela empresa e que, por seu turno, podem influenciar os seus resultados” (Comissão Europeia 2002a)</i></p>

Fonte: Elaborado pela autora

1.3.1) Dimensões e Indicadores

A Comissão Europeia (2001) distingue duas dimensões de RSE, transversais às vertentes económica, ambiental e social, a saber, a dimensão interna e a dimensão externa. A primeira diz respeito aos trabalhadores e accionistas e a segunda, aos parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONG, comunidades locais e ambiente.

No que respeita os indicadores, não existe um conjunto de indicadores único para medir as dimensões da RSE. Tendo em conta as abordagens existentes¹² optamos pela do Instituto ETHOS¹³ por ser a que, na nossa opinião, melhor pode abarcar as dimensões contidas no conceito RSE conforme definido pela Comissão Europeia.

1.3.1.1) Dimensões Interna e Externa

A dimensão interna da RSE dirige-se ao seu público interno visando a motivação dos seus trabalhadores e criação de um ambiente de trabalho saudável aumentando assim a sua produtividade através de acções como: investimento em capital humano, nomeadamente o recrutamento e retenção de trabalhadores qualificados, a educação e formação ao longo da vida dos trabalhadores, diversidade de

¹¹ Respostas ao Livro verde disponíveis em http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_responses.htm.

¹² Ver Anexo 2 – Indicadores de Desempenho.

¹³ Sobre o Instituto ETHOS ver www.ethos.org.br.

recursos humanos, a igualdade em termos de remuneração e de perspectivas de carreira para as mulheres, a instituição de regimes de participação nos lucros e no capital da empresa, o acompanhamento aos trabalhadores incapacitados e o recrutamento responsável. Aborda ainda aspectos relacionados com a saúde e segurança no trabalho e com a gestão dos recursos ambientais explorados no processo produtivo (eco-eficiência). No seio da dimensão interna da RSE encontram-se também os accionistas da empresa, que constituem uma das principais partes interessadas da empresa. A responsabilidade social da empresa para com os seus accionistas tem como objectivo aumentar o valor de mercado da empresa que se traduz na valorização das suas acções no mercado.

Na dimensão externa a RSE espraia-se para fora da própria empresa, passando pela comunidade envolvente e estendendo-se ao mundo inteiro, num contexto crescente de investimentos e cadeias de produção globais. Podemos destacar o efeito das suas operações sobre:

- (i) Os consumidores/clientes dos produtos e serviços da empresa, parceiros comerciais e fornecedores ao longo de toda a cadeia de produção;
- (ii) A relação da empresa com o Estado, em particular as que recebem subsídios estatais, uma vez que dispõem de recursos provenientes de receitas públicas (CES 2003);
- (iii) Sobre a comunidade em que se insere, ao nível da criação de empregos, rendimentos, impostos, apoio a causas sociais e culturais locais e influência no ambiente;
- (iv) Como agentes globais devem ter em conta o efeito transfronteiriço da sua actuação ao longo de toda a sua cadeia de produção.

Se a empresa actua em ambas as dimensões da responsabilidade social adquire o estatuto de empresa cidadã (Melo Neto, F.P. de, Froes, C. 2001). No entanto, nem todas as empresas exercem a sua responsabilidade social nas duas dimensões. A figura apresentada abaixo mostra as possíveis fases onde a empresa se pode situar.

Figura 2 – Estágios da Actuação das Empresas

Nível de RSE externa	Alto nível de RSE externa Baixo nível de RSE interna 2	Alto nível de RSE externa Alto nível de RSE interna 3
	1 Baixo nível de RSE externa Baixo nível de RSE interna	4 Baixo nível de RSE externa Alto nível de RSE interna
Nível de RSE interna		

Fonte: Adaptado de Melo Neto e Froes (2001), p. 86.

O exercício pleno da RSE só ocorre no quadrante 3, onde existem altos níveis de RSE interna e externa. A empresa assegura o bem-estar do seu público interno (trabalhadores e accionistas) e externo (parceiros comerciais e fornecedores, clientes, autoridades públicas e ONG, comunidades locais e meio ambiente). No quadrante 1 podemos ver reflectida a situação exactamente oposta – baixos níveis de RSE interna e externa, típica de uma empresa sem consciência social. No quadrante 2 tipificam-se as empresas que utilizam as acções sociais como um instrumento de marketing (marketing social). Por fim, o quadrante 4 caracteriza o que para muitas empresas é o estágio inicial da prática de RSE, onde se começa por investir no bem-estar social dos seus trabalhadores e só de seguida iniciam as suas acções junto da comunidade.

1.3.1.2) Principais Indicadores: a Abordagem do Instituto ETHOS

A metodologia desenvolvida pelo Instituto ETHOS permite situar o desempenho da empresa em três níveis distintos de integração das práticas de RSE, funcionando ao mesmo tempo como uma ferramenta de medição, planeamento da estratégia de RSE e de monitorização do desempenho, dividindo-se em três tipos, a saber:

- (i) Indicadores de Profundidade – procuram medir o estágio actual das práticas de responsabilidade social na empresa;

- (ii) Indicadores Binários – permitem validar e aprofundar o estágio de responsabilidade social identificado pela empresa e contribuem para a identificação das práticas que a empresa deve assumir na gestão dos seus negócios, de forma a aprofundar o nível de responsabilidade social;
- (iii) Indicadores Quantitativos - possibilitam o levantamento de um conjunto de dados úteis para a monitorização e acompanhamento interno da empresa por parte dos gestores.

Estes indicadores procuram dar conhecimento da actuação da empresa em sete grandes áreas: (i) Valores e Transparência; (ii) Público Interno; (iii) Meio Ambiente; (iv) Fornecedores; (v) Consumidores e Clientes; (vi); Comunidade e; (vi) Governo e Sociedade.

A metodologia consiste na definição dos elos de ligação principais entre a empresa e as partes interessadas partindo da definição dos seus valores éticos e de princípios de transparência nas suas acções - binómio valores-transparência. Podemos ver no gráfico apresentado se seguida, as relações para as quais a empresa deverá definir os itens de avaliação da sua conduta¹⁴ (indicadores).

Figura 3 – A Empresa e as suas Relações



Fonte: Adaptado de Melo Neto e Froes (2001), p.180.

¹⁴ Uma crítica feita a este modelo é a omissão de relação da empresa com os seus accionistas, um dos principais grupos de partes interessadas da empresa.

No quadro apresentado em seguida podemos ver discriminados estes indicadores para cada uma das sete áreas.

Quadro 4 – Indicadores ETHOS de RSE

Valores e Transparência	<u>Auto-Regulação da Conduta</u> <ul style="list-style-type: none">– Compromissos Éticos– Enraizamento na Cultura Organizacional <u>Relações Transparentes com a Sociedade</u> <ul style="list-style-type: none">– Diálogo com as partes interessadas (Stakeholders)– Relações com a concorrência– Balanço Social
Público Interno	<u>Diálogo e Participação</u> <ul style="list-style-type: none">– Relações com os Sindicatos– Gestão Participativa <u>Respeito pelo Indivíduo</u> <ul style="list-style-type: none">– Compromisso com o futuro das crianças– Valorização da Diversidade <u>Trabalho Decente</u> <ul style="list-style-type: none">– Política de remuneração, benefícios e carreira– Cuidados com saúde, segurança e condições de trabalho– Compromissos com o desenvolvimento profissional e a empregabilidade– Comportamento frente a demissões– Preparação para a reforma
Meio Ambiente	<u>Responsabilidade com as gerações futuras</u> <ul style="list-style-type: none">– Compromisso da Empresa com a causa ambiental– Educação ambiental <u>Gestão do impacto ambiental</u> <ul style="list-style-type: none">– Gestão do impacto no meio ambiente e do ciclo de vida dos produtos e serviços– Minimização de entradas e saídas de materiais
Fornecedores	<u>Seleção, Avaliação e Parceria com Fornecedores</u> <ul style="list-style-type: none">– Critérios de seleção e avaliação de fornecedores– Trabalho infantil na cadeia produtiva– Relações com trabalhadores “temporários”– Apoio ao desenvolvimento de fornecedores
Consumidores e Clientes	<u>Dimensão Social do Consumo</u> <ul style="list-style-type: none">– Política de comunicação comercial– Excelência do atendimento– Conhecimento dos danos potenciais dos produtos e serviços
Comunidade	<u>Relações com a comunidade local</u> <ul style="list-style-type: none">– Gestão do impacto da empresa na comunidade envolvente– Relações com organizações locais
Governo e Sociedade	<u>Ação Social</u> <ul style="list-style-type: none">– Financiamento da acção social– Envolvimento da empresa com a acção social <u>Transparência Política</u> <ul style="list-style-type: none">– Contribuições para campanhas políticas– Práticas anti-corrupção e suborno <u>Liderança Social</u> <ul style="list-style-type: none">– Liderança e Influência social– Participação em projectos sociais governamentais

Fonte: Indicadores ETHOS de Responsabilidade Social (2003), pp.9-10

1.4) Implementação

As empresas têm desenvolvido uma abordagem pro-activa em relação à RSE que tem sido implementada através de práticas voluntárias¹⁵, realizadas fora de qualquer obrigação jurídica, muitas vezes como resposta às pressões do mercado. A implementação da RSE varia de empresa para empresa, consoante a sua dimensão, o sector de actividade, a cultura e os compromissos dos seus líderes. Existem empresas que se focam numa única área, enquanto outras optam por integrar a visão da RSE em todos os aspectos das suas operações (BSR 2003, BITC 2000).

1.4.1) Instrumentos de RSE

De acordo com a Comissão Europeia (2002a), os instrumentos¹⁶ utilizados pelas empresas para implementar a RSE podem ser agrupados nas seguintes categorias:

(i) Códigos de Conduta¹⁷ - instrumentos éticos que tem como característica expor a política, as normas, os valores ou as regras que uma organização se compromete a seguir (Brugvin 2001). Os códigos podem ser estabelecidos pelas empresas de forma isolada, ou por associações de empresas (associações económicas, associações profissionais, associações patronais, entre outras), ou pelas empresas em conjunto com as organizações de trabalhadores e ONG. Passamos a enumerar alguns exemplos:

Princípios Intergovernamentais e Códigos de Conduta

* ILO 'Tripartite declaration of principles concerning multinational enterprises and social policy' (www.ilo.org)

* ILO 'Declaration on fundamental principles and rights at work' (<http://echo.ilo.org>)

* OECD 'Guidelines for multinational enterprises' (www.oecd.org/daf/investment/guidelines/mnetext.htm)

* UN 'Draft guidelines for companies' (www.unhchr.ch)

Códigos de Conduta Multistakeholder

* Ethical Trading Initiative (www.ethicaltrade.org)

* Voluntary principles on security and human rights for the extractive sector (www.state.gov)

Códigos de Conduta Modelo (e.g. desenvolvidos por ONG, sindicatos e outras organizações)

* Amnesty International human rights principles for companies (<http://web.amnesty.org/library/index>)

* ICFTU 'Basic code of labour practice' (www.icftu.org)

* UN global compact (www.globalcompact.org)

¹⁵ Só na Europa existem mais de 240 rótulos ecológicos, ambientais ou de comércio justo. Se for para incluir os códigos de conduta este número andaria perto dos 800 (TCC 2003)

¹⁶ Ver Anexo 3 – Instrumentos de RSE.

¹⁷ A Comissão Europeia (2001) define Código de Conduta como uma "declaração formal de valores e práticas comerciais de uma empresa e, por vezes, também dos seus fornecedores. Um código enuncia requisitos mínimos e constitui, simultaneamente, um compromisso solene da empresa para a sua observância e a exigência de que os seus contratantes, sub contratantes, fornecedores e concessionários os observem. Poderá tratar-se de um documento muito elaborado, que impõe uma conformidade com normas bem definidas e com um complicado mecanismo de aplicação" (p. 27).

(ii) Rótulos¹⁸ - são um meio de certificação social e podem tomar a forma de marcas, logótipos ou textos, cujo objectivo é distinguir os produtos, os serviços ou as empresas em causa. Apostos sobre os produtos, afixados nas lojas ou atribuídos às próprias empresas, eles informam os consumidores ou os parceiros da empresa, sobre o aspecto social da produção (Diller 1999). Listamos alguns exemplos:

Fair-trade organisations and labels

* FLO International -Fair-trade Labelling Organisations (www.fairtrade.net)

* IFAT - International Federation for Alternative Trade (www.ifat.org)

* EFTA - European Fair Trade Association (www.eftafairtrade.org)

* NEWS - Network of European World Shops (www.worldshops.org)

Social labels

* Belgium Social Label (www.social-label.be)

* Rugmark label (www.rugmark.org).

* Flower Label Program (www.flower-label-program.org).

Environmental labels

* EU eco-label (<http://europa.eu.int/comm/environment/ecolabel>).

* Forest Stewardship Council (www.fscoax.org).

* Pan-European Forestry Certification (www.pefc.org).

(iii) Auditorias e Relatórios de Responsabilidade Social - são uma forma de comunicar desempenhos. Através deles, as empresas tornam público não só o que fazem em termos de responsabilidade social mas também como fazem. Nos relatórios são apresentadas as conclusões da avaliação do impacto social, ambiental e económico das suas operações. A verificação, por entidades independentes, da informação publicada nos relatórios de RSE é uma condição essencial para atestar e garantir a veracidade e credibilidade da informação, assegurando que estes não são meros instrumentos de relações públicas. Listamos algumas iniciativas de relevo:

* Global Reporting Initiative (www.globalreporting.org)

* AA1000S - AccountAbility assurance standard (www.accountability.org.uk/aa1000)

* CDJES 'Bilan sociétal' (www.cjdes.org)

* BITC corporate impact reporting initiative (www.bitc.org.uk/corporate-impact)

¹⁸ "O Rótulo Social é um meio de comunicar as informações sobre as condições sociais que envolvem a fabricação de um produto ou a prestação de um serviço" (Bureaux International du Travail 1998). É difícil garantir a credibilidade de um rótulo cujo objectivo é atestar a isenção de qualquer exploração ou abuso na produção de um determinado artigo. Para tal, seria necessário uma verificação constante dos postos de trabalho. Na generalidade, estes rótulos pecam por falta de transparência e de verificação independente das suas alegações (Comissão Europeia 2001).

(iv) Normas de Gestão¹⁹ - a inclusão de normas de gestão de RSE nas práticas diárias da empresa permitem uma clarificação dos efeitos que a empresa tem a nível social e ambiental, isto é, permitem-lhes avaliar, gerir e melhorar os seus resultados sociais, económicos e ambientais.

Workplace standards

- Social Accountability - SA 8000 -- (www.cepaa.org/)
- ILO-OSH 2001 — ILO 'Guidelines on occupational safety and health management' (www.ilo.org/)
- OHSAS 18001 - occupational health and safety zone (www.ohsas-18001-occupational-health-and-safety.com/).

Quality management standards and other frameworks

- ISO 9000 (www.iso.org/iso/en/iso9000-14000/iso9000/iso9000index.html)
- EFQM - European Foundation for Quality Management (www.efqm.org)
- AA1000 — A stakeholder engagement framework (www.accountability.org.uk/aa1000/default.asp).
- ISO CR MSS - ISO corporate responsibility management system standards (<http://www.iso.ch/iso/en/info/>)

Environmental management standards

- EMAS - (http://europa.eu.int/comm/environment/emas/about/summary_en.htm).
- ISO 14000 (www.iso.org/iso/en/iso9000-14000/iso14000/iso14000index.html).

(v) Investimento Socialmente Responsável (ISR) - tem como objectivo promover a mudança social preservando a rentabilidade económica dos investimentos²⁰. Processa-se de duas formas: (i) Investimento selectivo: tem lugar antes da compra dos títulos e diz respeito à selecção de stocks e acções em unidades de *trusts*, *trusts* de investimento ou outros investimentos de portfólio, com base em critérios éticos, sociais ou ambientais; (ii) intervenção dos accionistas: tem lugar depois da entrada no capital e tem como objectivo influenciar as orientações da empresa (Diller 1999). Algumas das iniciativas existentes estão listadas abaixo:

Retail and pension fund investment decisions and disclosure

- Transparency guidelines for sustainable investment funds (www.eurosif.org).
- UK's pensions disclosure regulation (www.legislation.hmso.gov.uk/si/si1999/19991849.htm).
- Comité intersyndical de l'épargne salariale (FR) (http://www.cfdt.fr/actualite/economie/epargne_salariale/epargne_salariale_0001.htm)

Rating agencies and screening research

- Voluntary quality standard for SRI research -CSRR-QS 1.0 (www.csrr-qs.org/pdf/CSRR-QS_1_0_Pilot_Version.pdf).

Dialogue between companies and financial analysts/investors

- 'Disclosure guidelines', ABI - Association of British Insurers (www.abi.org.uk)
- Charter of Reciprocal Commitment for Sustainability Analysis Organisations and Companies

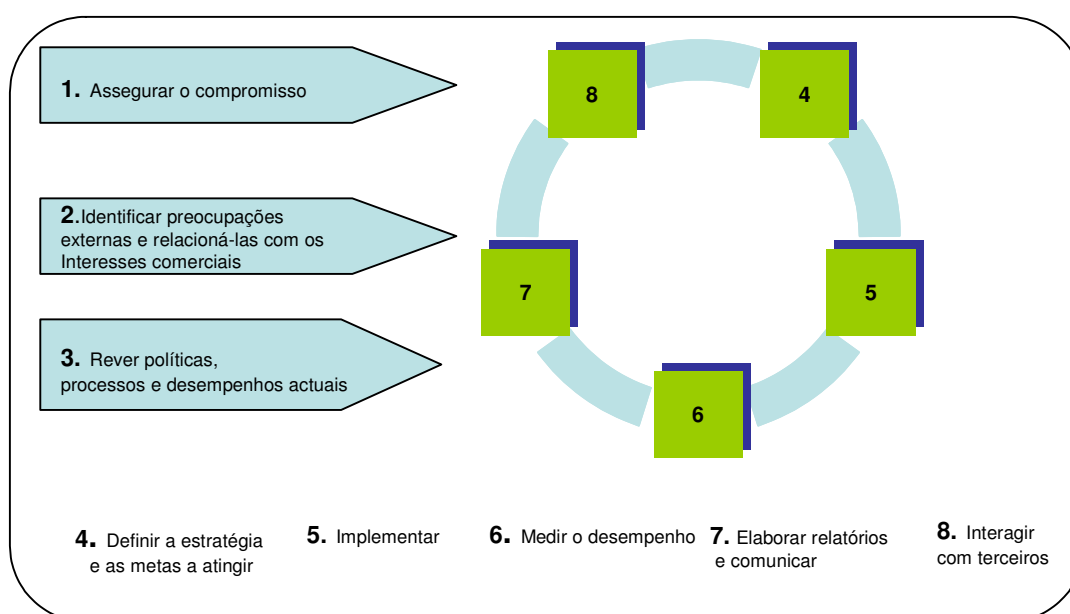
¹⁹ Por norma entende-se um conjunto de procedimentos, práticas e encargos que gozam de um consenso alargado (Comissão Europeia 2002a).

²⁰ Pode ser definido como "o investimento que combina os objectivos financeiros dos investidores com o seu compromisso com as preocupações sociais, tais como, a justiça social, o desenvolvimento económico, a paz, ou um ambiente saudável" (MISTRA 2001, p. 8).

1.4.2) A Gestão da RSE

Embora existam várias formas da empresa pôr em prática o conceito de RSE, a sua implementação deve ser gerida de forma a integrar as questões da RSE nos valores, cultura, operações e decisões de negócio da empresa, a todos os níveis da organização. O modelo de gestão²¹ que expomos de seguida (Figura 4) apresenta de forma clara os passos que a empresa deve seguir para conceber, implementar e avaliar a sua estratégia de RSE.

Figura 4 – Modelo de Gestão da RSE



Fonte: Adaptado de BITC, 2000, p. 7

Como podemos ver na Figura 4 para iniciar o processo é necessário:

(1) Assegurar o compromisso da gestão de topo com a RSE. A empresa deve definir os seus valores, a sua visão e missão e estes devem integrar objectivos socialmente responsáveis. O compromisso da empresa com a RSE passa muitas vezes pela adopção de um código de conduta. Deverá haver uma boa

²¹O modelo de gestão desenvolvido pela Ashridge Centre for Business and Society (BITC 2000).

comunicação interna destes objectivos para que todos os colaboradores da empresa possam agir de forma socialmente responsável e assim contribuir para o esforço global de RSE.

(2) O segundo passo pressupõe a identificação das preocupações e/ou interesses das várias partes interessadas²² e a forma como estas se relacionam com os interesses da própria empresa.

(3) Em seguida, revêem-se as políticas, os processos e os desempenhos existentes. Faz-se o levantamento das áreas para as quais já existem políticas definidas, quais os desfasamentos, e que medidas de desempenho estão implementadas.

Após esta fase inicial, os passos a seguir transformam-se num ciclo de melhoria contínua, com as seguintes etapas:

(4) Definir a estratégia e as metas a atingir: o ponto de partida para a definição da estratégia de responsabilidade social da empresa deve ser a sua estratégia comercial. A empresa deve alinhar os interesses das várias partes interessadas (interesses sociais) com os seus interesses (económicos) e encontrar a zona de convergência entre os dois, definindo assim a sua área de intervenção. A estratégia delineada pela empresa deve ter por base os seus valores previamente definidos e deverá equilibrar o desenvolvimento paralelo de estratégias sociais e ambientais de longo prazo e estratégias comerciais de curto prazo. Deverá também entrar em linha de conta com o comportamento dos seus pares e concorrentes.

(5) Para a implementação da estratégia deve haver um plano de acção calendarizado. Para cada acção, devem ser definidos *inputs*, nomeadamente recursos humanos, recursos materiais e eventualmente resultados de acções anteriores, e *outputs*, resultados esperados.

²² Para que este processo seja eficaz a empresa deverá certificar-se de que identificou as suas partes interessadas. Existem instrumentos desenvolvidos para auxiliar as empresas nesse processo, um desses instrumentos é a Matriz de orientação para identificação das partes interessadas que apresentamos no Anexo 4.

(6) Devem ser também definidos indicadores de monitorização e avaliação dos *outputs*, assim como quem e quando avalia o desempenho. Esta avaliação pode ser um processo formal ou informal levada a cabo internamente ou por entidades externas.

(7) Tendo por base o princípio da transparência, os resultados da acção da empresa devem ser comunicados, quer a nível interno quer externo, e uma forma de o fazer é através da elaboração e publicação de relatórios sociais. Estes integram a abordagem "triple bottom line", prestando informação sobre desempenhos económicos, sociais e ambientais de forma a aumentar a confiança das partes interessadas e encorajar esforços internos de conformidade com os objectivos de RSE. Existe cada vez mais a prática validar os Relatórios de RSE, isto é, submeter a informação dos relatórios de RSE a verificações externas para garantir a qualidade e veracidade do mesmo.

(8) O envolvimento das partes interessadas é fundamental e estas devem ser consultadas em todas as fases de implementação da RSE. As partes interessadas de uma empresa variam e é importante que a empresa as identifique e mantenha com elas um diálogo constante, não só para perceber quais as suas preocupações e prioridades, mas também para resolver potenciais conflitos, identificar indicadores chave de desempenho e, para obter feedback para a melhoria continua (Tuppen 1998).

Este modelo é, na nossa opinião, um modelo eficaz e suficientemente abrangente para integrar instrumentos de RSE existentes, como é o caso da SA8000 que analisamos no ponto 2.2.) deste trabalho, permitindo não só gerir a implementação da estratégia de RSE mas também o seu acompanhamento numa lógica de compromisso com a melhoria contínua.

1.5) Avaliação

Embora para muitas empresas a RSE se trate de uma nova actividade que requer ainda uma avaliação a longo prazo, estudos demonstram que existe uma clara vantagem competitiva para a empresa que internaliza a RSE. A empresa consegue obter benefícios financeiros e ter ao mesmo tempo um impacto positivo na sociedade e ambiente natural de que é parte. (Porter e Kramer 2002; Weiser e Zadek 2001; Weiser e Zadek 2000).

O impacto económico da responsabilidade social das empresas traduz-se em efeitos directos e indirectos. Os resultados positivos directos podem derivar, por exemplo, de um melhor ambiente de trabalho, levando a um maior empenhamento e uma maior produtividade dos trabalhadores, ou de uma utilização mais eficaz dos recursos naturais. Os efeitos indirectos são consequência da crescente atenção dos consumidores e dos investidores, o que aumentará as oportunidades de mercado. Inversamente, as críticas dirigidas à prática de uma empresa poderão por vezes ter um efeito negativo sobre a sua reputação, afectando activos fundamentais, tais como as suas marcas e a sua imagem” (Comissão Europeia 2001). Embora existam muitos exemplos de resultados sociais positivos, resultantes das actuações individuais das empresas²³ estes ainda não são visíveis ao nível macro.

Ao pretendermos escalar os efeitos da RSE para o nível macro a questão central vai focar-se em se, ou como, a responsabilidade das empresas *“might impact on and underpin economic competitive advantage in ways that facilitate economic wealth creation and greater social inclusion”* (Swift e Zadek 2002, p. 23). Será que a soma das actuações individuais, socialmente responsáveis das empresas tem um efeito positivo para alcançar os objectivos da sustentabilidade? Para tentar responder a esta questão passamos a analisar o Quadro 5.

²³ Ver por exemplo os Business in the Community awards (www.bitc.org.uk)

Quadro 5 – Gerações da RSE

	Instrumentos e Processos
3ª Geração Remodelar a vantagem competitiva	Referenciais e parcerias multi-stakeholders; construir a capacidade institucional; apoio e política pública orientada para a responsabilidade da empresa.
2ª Geração Responsabilidade Social Estratégica	Inovação de produtos e de processos; novos modelos de governação empresarial e novos negócios; sustentabilidade a longo prazo.
1ª Geração Vantagem empresarial	Filantropia; gestão do risco de curto prazo; <i>standards</i> industriais.
Cumprimento da lei	Regulamentação na área dos impostos, saúde e segurança, direitos dos trabalhadores, direito dos consumidores, regulamentação ambiental.

Fonte: Adaptado de Swift e Zadek (2002).

Segundo Zadek, S., et al. (2002), a implementação da RSE pode situar-se em três níveis, conforme os instrumentos e processos utilizados. O primeiro patamar de incorporação da RSE é o cumprimento da lei. Satisfeita esta condição, a grande maioria das empresas quando inicia a sua abordagem à RSE tem como objectivo primeiro, evitar os riscos de curto prazo relacionados com a sua reputação. O investimento financeiro da empresa é de pouca monta e a RSE não é mais do que uma extensão das suas actividades tradicionais de filantropia (Swift e Zadek 2002).

Conforme a RSE se torna mais próxima dos factores chave da estratégia e prática empresarial, as empresas movem-se da primeira geração de RSE para a segunda. A RSE começa a ser encarada numa estratégia de sustentabilidade a longo prazo que poderá envolver a definição de novos modelos e estratégias de governação empresarial.

A terceira geração de RSE pressupõe que esta deixe a esfera da prática voluntária de cada empresa individual para se tornar num recurso de base, numa oportunidade na qual se podem basear várias estratégias e práticas empresariais. É nesta fase que, através de uma acção concertada entre as empresas, os governos, e a sociedade civil, se conseguem alcançar ganhos sociais e simultaneamente criar riqueza²⁴, através de estratégias de competitividade regionais e nacionais.

²⁴ Nelson e Zadek (1999) p. 14, chamam-lhe *New Social Partnership*, definindo estas parcerias da seguinte forma: “people and organizations from some combination of public, business and civil constituencies who engage in voluntary, mutually beneficial, innovative relationships to address common societal aims through combining their resources and competencies”.

Investigação recente sugere que os resultados da RSE podem ser ampliados através da exploração do potencial dos 'clusters de responsabilidade social'. Neste contexto, *clustering* refere-se à forma segundo a qual as empresas e outros grupos competem, colaboram ou respondem colectivamente a necessidades particulares de responsabilidade social. Os *clusters*²⁵, podem formar uma ligação crucial entre as actividades e os resultados de responsabilidade social ao nível da empresa, a dinâmica competitiva ao nível macro, e o desenvolvimento sustentável (Sabapathy e Zadek 2003).

Existem diferentes tipos de *clusters*, de diferentes dimensões e formas que podem estar ou não relacionadas com as diferentes fases de desenvolvimento do próprio cluster.²⁶ Os autores identificaram 4 tipos de *cluster* de responsabilidade social, de acordo com as suas fases de desenvolvimento:

- (i) *Challenge clusters*, que surgem numa fase de relações antagónicas, de confronto, entre os participantes formando as bases para o desenvolvimento da vantagem competitiva. As mudanças no comportamento das empresas surgem, por exemplo, como reacção às campanhas levadas a cabo por ONG, como são exemplo as que surgiram em finais dos anos 90 contra a BP e a Shell. Como reacção estas empresas tornaram-se líderes ao responderem ao desafio com novas políticas e práticas mais sustentáveis.
- (ii) *Market- making companies*, baseadas na liderança de uma ou mais empresas na remodelação das condições de competitividade através das características sociais e de sustentabilidade dos seus produtos, serviços e/ou processos. Continuando com o exemplo da BP e da Shell, que no seu sector lideram a comunidade empresarial para áreas dos direitos humanos, desenvolvimento comunitário, elaboração de relatórios sociais e de sustentabilidade, entre outras.

²⁵ Sabapathy e Zadek (2003) definem clusters como uma concentração geográfica de empresas, fornecedores, indústrias relacionadas e instituições especializadas, interconectadas, numa área específica (como por exemplo a indústria de software na Índia).

²⁶ As fases de desenvolvimento de um *cluster* não seguem um padrão único de evolução, variam em função da dinâmica dos seus condutores – a economia, a indústria, e o comércio.

- (iii) *Partnership clusters*, caracterizados por parcerias multi-setoriais formais que apoiam a vantagem competitiva. Estas iniciativas normalmente traduzem-se em mudanças ao nível inicial da cadeia de produção. Por exemplo, a importância do mercado do Reino Unido para os produtores de vinho Sul-africanos fez com que os produtores de vinho tivessem que melhorar os referenciais de trabalho de forma a responder às exigências da procura nesta área, nos mercados do Norte, criando ao mesmo tempo uma oportunidade para se diferenciarem.
- (iv) *Statutory clusters*, nos quais a vantagem competitiva está enraizada numa iniciativa do sector público que impõe um cumprimento estatutário e medidas fiscais como forma de melhorar os referenciais e as práticas de responsabilidade das empresas.

Os *clusters* de responsabilidade social baseiam-se não só na força da comunidade empresarial mas também nos movimentos da sociedade civil e nas atitudes do Estado, e em último grau na disposição e capacidade dos cidadãos para imprimirem a mudança através das suas decisões de consumo e investimento.

1.6) Vozes Críticas

Existem poucos sinais de oposição à doutrina da RSE, inclusive no mundo empresarial que tudo indica ter abraçado o conceito. Fora do sector privado, têm sido feitas algumas críticas à teoria das partes interessadas com a qual o movimento da RSE está directamente relacionado, mas não ao movimento em si. Podemos identificar o autor David Henderson, no seu livro *Misguided Value: False Notions of Corporate Responsibility*.

David Henderson (2002), examina a doutrina da RSE e sujeita-a a críticas severas. De acordo com este autor muitos dos defensores do “movimento” da responsabilidade social das empresas não compreendem os fundamentos da economia de mercado e o papel dos lucros. Afirma que os mercados liberais, nos quais o papel das empresas é terem lucro, e onde o papel dos governos é a redistribuição da riqueza

através da colecta dos impostos e a provisão dos serviços públicos são uma resposta mais eficaz aos males sociais.

A pretensão que as empresas aceitem a cidadania empresarial e passem a gerir os seus negócios em estreita colaboração com inúmeras partes interessadas, promovendo o desenvolvimento sustentável ao invés de se concentrarem no lucro e no valor para os accionistas vai trazer um aumento dos custos e uma consequente diminuição do bem-estar. Segundo este autor, a RSE irá minar a economia de mercado e o maior mal advém das tentativas governamentais de tentar regular o mundo como um todo, impondo referenciais internacionais comuns que reduzem o potencial do comércio e do investimento, tornando as pessoas, no geral, mais pobres. As empresas devem agir de forma responsável, mas o comportamento responsável não tem, nem deve ser, sinónimo de adoptar a doutrina da RSE.

Mas as empresas aceitaram e acolheram o conceito de RSE que passou a ser encarado como uma ferramenta vital para a promoção da imagem de muitas das maiores empresas e corporações do mundo. Existindo, no entanto, estudos de caso que demonstram que as empresas que mais se intitulam de socialmente responsáveis são as que maiores males infligem às comunidades nas quais se inserem (Pendleton 2004).

Do balanço que é feito à RSE surge o descontentamento daqueles que advogam esta “doutrina”, pois salvo algumas excepções quando os interesses comerciais das empresas colidem com o bem-estar social das comunidades, o lucro vem primeiro. E levanta-se a questão de que tipo de práticas e iniciativas levadas a cabo pelas empresas com o objectivo de simultaneamente aumentar os lucros e fazer o “bem” realmente contam para o objectivo maior do seu contributo para o desenvolvimento sustentável.

A natureza voluntária da RSE é posta em causa por se revelar inadequada para melhorar o comportamento social das empresas. É necessária regulamentação internacional que obrigue as empresas a respeitarem standards sociais e ambientais básicos, especialmente nos países em vias de

desenvolvimento. A RSE não pode ser um substituto de políticas válidas em áreas fundamentais da vida económica como são os impostos, a despesa pública e a regulamentação de várias áreas da actividade empresarial (Economist 2005).

O que é facto é que são muitas vezes os próprios governos dos países em vias de desenvolvimento que têm uma atitude omissa no que respeita a sua intervenção reguladora da vida económica, encarando o estabelecimento de standards mínimos de conduta empresarial como uma desvantagem competitiva.

As práticas socialmente responsáveis, nestes países, são na sua grande maioria implementadas por imposição dos países do Norte e tornam-se num requisito para “permanecer” no mercado internacional como fornecedores destas economias.

Vamos, no próximos capítulos analisar uma destas práticas - a norma de Responsabilidade Social SA8000 – e a sua implementação em unidades de produção nos países em vias de desenvolvimento.

2) A SA8000 (RESPONSABILIDADE SOCIAL 8000)

2.1) A SA8000 e a RSE: Enquadramento

Tem-se assistido nos últimos anos a uma proliferação de referenciais e princípios orientadores para implementar e medir a responsabilidade e a performance social das empresas. Estes referenciais incluem requisitos processuais e requisitos de desempenho, requisitos que se focalizam numa única área ou requisitos que abarcam várias áreas de RSE, requisitos obrigatórios e voluntários (Accountability 1999).

Os processos e temas abrangidos por estes referenciais englobam o diálogo com as partes interessadas, a elaboração de relatórios sociais e éticos, a cultura organizacional, o comércio justo e o comércio ético, as condições de trabalho, a gestão dos recursos humanos, a protecção ambiental, o desenvolvimento comunitário e os direitos humanos. Entre eles, encontra-se a SA8000.

2.1.1) Definição

A SA8000 é uma norma voluntária de responsabilidade social das empresas, que estabelece por um lado, um referencial composto por um conjunto de critérios, relativos às condições de trabalho, passíveis de serem auditados e, por outro, um sistema de verificação independente da conformidade das unidades de produção em relação a esses critérios.

A norma tem como objectivo a protecção dos direitos dos trabalhadores e a garantia de uma produção ética seja quais forem os produtos, e pode ser aplicada por empresas de todos os sectores de actividade, independentemente da dimensão, natureza, e fins (lucrativos ou não lucrativos). É uma norma global, cujo princípio tendencialmente cria efeitos na cadeia de produção, uma vez que, não só é aplicado pela empresa internamente mas também é utilizado como uma ferramenta de gestão dos fornecedores (Rohitratana 2002).

2.1.2) Âmbito de Aplicação

O conceito de responsabilidade social das empresas é amplo e a SA8000 abrange apenas uma extensão deste conceito. Se tivermos em conta os três pilares da sustentabilidade, ambiental, social e económico, a SA8000 incide sobre o social e dentro deste essencialmente sobre as condições de trabalho. É por isso um instrumento que, numa primeira análise, centra a sua actuação na RSE interna da empresa.

Para melhor definir o seu âmbito de aplicação, fazemos neste ponto, através do Quadro 6 apresentado abaixo, uma análise comparativa de sete instrumentos de RSE²⁷, entre eles a SA8000, quanto ao seu conteúdo, relativamente às seguintes áreas de responsabilidade social²⁸: responsabilidade, conduta empresarial, envolvimento comunitário, governação empresarial, ambiente, direitos humanos, mercado/ protecção do consumidor, relações de trabalho. Estas, são analisadas com base em 54 questões específicas.

Quadro 6 – Análise comparativa dos principais instrumentos de RSE

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	Caux Principles for Business	Global Reporting Initiative	Global Sullivan Principles	OECD Guidelines	Bench Marks	SA8000	UN Global Compact
RESPONSABILIDADE							
Transparência	√	√	√	√	√	√	√
Envolvimento das partes interessadas (Stakeholders)	√	√		√	√		
Informação							
Desempenho em relação ao referencial		√	√	√	√	√	√
Desempenho ambiental		√		√	√		
Direitos Humanos		√				√	
Monitorização / Verificação							
Desempenho em relação ao referencial		√				√	
Desempenho ambiental		√	√	√	√		
Direitos Humanos		√			√	√	√
O referencial aplica-se a:							
Empresa	√	√	√	√	√	√	√
Parceiros comerciais	√		√	√	√	√	√

²⁷ Estes instrumentos são (i)Caux Principles for Business, (ii)Global Reporting Initiative, (iii)Global Sullivan Principles, (iv)Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks, (v)Social Accountability 8000 (SA8000), (vi)United Nations Global Compact and (vii)OECD Guidelines for Multinational Enterprises. De acordo com a Business for Social Responsibility (2000) são os instrumentos mais utilizados nas iniciativas voluntárias implementadas pelas empresas. A OCDE classificou-os de instrumentos globais, definindo-os como "a code or standard that provides guidance to international business in relation to non-financial performance and practices" (Gordon 2001, p. 2). Estes Instrumentos encontram-se descritos no Anexo 3 – Instrumentos de RSE.

²⁸ As áreas de responsabilidade das empresas, assim como as questões específicas em que assenta esta análise foram definidas pela Business for Social Responsibility (BSR 2000).

Quadro 6 – Análise comparativa dos principais instrumentos de RSE (continuação)

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	Caux Principles for Business	Global Reporting Initiative	Global Sullivan Principles	OECD Guidelines	Bench Marks	SA8000	UN Global Compact
CONDUTA EMPRESARIAL							
RSE no geral	√	√		√	√		
Conformidade com a lei	√		√	√	√	√	
Conduta competitiva (ex. fixação de preços, conluio, anti-trust)	√		√	√	√		
Corrupção e suborno	√		√		√		
Actividades políticas				√			√
Propriedade da informação / Direitos de propriedade intelectual	√		√	√			
Whistle-blowers				√	√		
Conflito de interesses					√		
ENVOLVIMENTO COMUNITÁRIO							
Referência geral	√		√		√		
Desenvolvimento económico da comunidade	√			√	√		√
Emprego de trabalhadores locais e/ou trabalhadores subutilizados	√		√	√	√		
Filantropia	√	√			√		
GOVERNAÇÃO EMPRESARIAL							
Referencia geral	√	√		√	√		
Direitos das partes interessadas (stakeholders)	√				√		
AMBIENTE							
Referência geral	√	√	√	√	√		√
Princípio precautório		√		√	√		
Ciclo de vida do produto		√		√	√		
Envolvimento das partes interessadas nos assuntos ambientais				√	√		√
Designar pessoa ou pessoas com responsabilidade pelo ambiente / fornecer formação aos trabalhadores				√	√		
Implementar um sistema de gestão ambiental / código de conduta na área do ambiente				√	√		
Política pública em assuntos ambientais				√			
MERCADOS/CONSUMIDORES							
Referência geral	√	√		√	√	√	
Marketing/Publicidade	√	√		√	√		
Qualidade e/ou segurança dos produtos	√	√		√	√		
Privacidade dos consumidores				√			
Revogações (Recalls)				√			
TRABALHO/TRABALHADORES							
Referência geral	√	√		√	√	√	
Não discriminação	√	√	√	√	√	√	√
Formação	√	√		√			
Downsizing / períodos de inactividade	√	√		√	√		
Assédio / abuso					√	√	
Cuidados com crianças / com idosos					√		
Licenças de maternidade / paternidade					√		

Quadro 6 – Análise comparativa dos principais instrumentos de RSE (continuação)

RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS	Caux Principles for Business	Global Reporting Initiative	Global Sullivan Principles	OECD Guidelines	Bench Marks	SA8000	UN Global Compact
DIREITOS HUMANOS							
Referências gerais	√	√	√	√	√	√	√
Saúde e segurança	√	√	√	√	√	√	√
Trabalho infantil		√	√	√	√	√	√
Liberdade de associação / negociação colectiva		√	√	√	√	√	√
Salários e benefícios (incluindo um salário que permita viver)	√	√	√		√	√	√
Direitos das populações indígenas	√	√			√		
Designar pessoa ou pessoas com responsabilidades em direitos humanos					√	√	
Disciplina			√			√	
Uso de forças de segurança							√
Horas de trabalho/trabalho extraordinário					√	√	

FONTE: Gordon, 2001

Ao analisarmos estes instrumentos quanto à sua abrangência, verificamos que a SA8000 é de todos o instrumento mais focalizado, cobrindo apenas as áreas respeitantes à transparência, direitos humanos e condições de trabalho. Deixando de fora questões bastante relevantes na problemática da RSE, como por exemplo as questões ambientais, este referencial deve ser complementado e complementar, outros instrumentos de RSE²⁹. As Guidelines, os Caux Principles for Business, o GRI e as Bench Marks são os instrumentos de âmbito mais alargado, abrangendo as oito áreas definidas. O Global Compact aborda seis das oito áreas, não abarcando nem a governação empresarial nem o mercado. Quanto à especificidade, conclui-se que as *Guidelines* e as Bench Marks são os mais detalhados cobrindo cada um respectivamente 38 e 44 das 54 questões específicas.

No que respeita, ao objectivo e ao alcance de cada um destes instrumentos verificamos que são muito distintos. O Global Compact e os Global Sullivan Principles, ao contrário das Guidelines da OCDE e das Bench Marks, não fornecem recomendações específicas às empresas, simplesmente anunciam princípios de conduta gerais para as empresas. São iniciativas centradas na fase do compromisso, sendo os seus princípios postos em prática através da implementação de outros instrumentos de RSE. Por exemplo, a

²⁹ Podemos referir a título exemplificativo o AA1000 Assurance Standard, o Global Compact das Nações Unidas, a Ethical Trading Initiative e os Referenciais Internacionais ISO 9000 e ISO 14000.

SA8000 pode ser o instrumento utilizado na implementação dos princípios do Global Compact no que concerne as questões dos referenciais de trabalho. A SA8000 pode desenvolver importantes sinergias com todos os instrumentos que se situem na fase do compromisso, uma vez que a SA8000 ajuda as empresas na fase da gestão das iniciativas de RSE (Gordon 2001).

Analisando o âmbito de aplicação da SA8000 não podemos caracterizá-la como uma norma de certificação social. A certificação social tem como objectivo atestar a responsabilidade social da empresa, comprovando o exercício pleno da sua responsabilidade social interna e externa, conferindo à empresa o estatuto de empresa cidadã. A SA8000 pode ser caracterizada como um modelo de certificação social parcial, tendo em conta que atesta parte das acções socialmente responsáveis de uma empresa, nomeadamente a garantia de que as suas unidades de produção e fornecedores garantem condições de trabalho adequadas aos seus trabalhadores (Melo Neto e Froes 2001).

A particularidade deste instrumento assenta na sua estrutura. Para além dos princípios que enuncia, define um sistema de gestão interno para os implementar e avaliar, através do seu sistema de auditoria e certificação independente³⁰ o qual pressupõe uma monitorização e avaliação contínuas, não só interna como externa (ver **Procedimentos**). É esta característica que mais a distingue face a outros códigos de conduta.

2.1.3) Como surgiu?

A SA8000 foi desenvolvida e emitida, em 1997, pela Social Accountability International (SAI), estabelecida pelo Council on Economic Priorities Accreditation Agency (CEPAA), um grupo americano de interesse público, cuja missão é fornecer análises precisas e imparciais para avaliar o desempenho social e promover a excelência na cidadania empresarial.

³⁰ À semelhança dos referenciais ISO9000 e ISO14000, o SA8000 foi formulado de forma a permitir uma auditoria e certificação independentes, levados a cabo por uma entidade independente.

Para desempenhar a sua missão, a SAI faz acordos com as partes interessadas (empresas, sindicatos, ONG) de diferentes sectores com o objectivo de desenvolver normas assentes em consenso; acredita organizações que verifiquem o cumprimento das normas; e promove o entendimento e a implementação das normas no mundo inteiro (SAI 2001).

A SA8000 foi desenvolvida como resposta à diversidade de códigos de conduta adoptados pelas empresas, especialmente as que detêm unidades de produção, nos países em desenvolvimento, um pouco sob pressão das campanhas dos consumidores nos mercados do Norte, alertando para as difíceis condições de trabalho nas empresas destes países.

Tem havido, no entanto, uma grande controvérsia em relação à eficácia destes códigos, uma vez que estudos³¹ continuaram a revelar práticas de exploração da força de trabalho, nas empresas que os adoptam, sendo estes códigos utilizados largamente como puros instrumentos de relações públicas. Chega-se à conclusão que sem um sistema adequado de monitorização e verificação, estes códigos permanecem supérfluos (Labour Rights in China 1999).

A SA8000 dá o passo em frente, associando à definição de um referencial para as condições de trabalho, um sistema de verificação independente das fábricas que implementam esse referencial. A estrutura baseia-se nas estratégias empresariais já implementadas de controlo de qualidade (tais como as utilizadas na norma ISO9000) acrescentando diversos elementos que os peritos internacionais no domínio dos direitos humanos identificaram como essenciais para uma auditoria social (Comissão Europeia 2001).

Em primeiro lugar, os trabalhadores elegem um representante para acompanhar a implementação e manutenção do sistema de gestão social de acordo com o referencial da SA8000; em segundo lugar,

³¹ Entre outros, os desenvolvidos pelo Council on Economic Priorities, um instituto de investigação sobre responsabilidade social das empresas, com mais de 30 anos, que levou a cabo uma série de estudos sobre códigos de conduta dos quais se concluiu que tendencialmente estes códigos eram inconsistentes, dispendiosos e difíceis de monitorizar.

existe uma clara promoção do diálogo social uma vez que, os auditores devem manter um contacto permanente com as partes interessadas (Sindicatos, ONG, trabalhadores); por último, existe um mecanismo de queixa e apelo que permite aos trabalhadores e a qualquer organização (sindicatos, ONG, empresas concorrentes) indicarem casos de não conformidade com o referencial em organizações já certificadas (Oliveira 2002).

2.1.4) Estrutura Normativa

Esta iniciativa tem por base princípios internacionais de direitos humanos como a Declaração Universal dos Direitos do Homem; a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos da Criança; Convenção das Nações Unidas para a Eliminação de todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; e as seguintes Convenções da OIT:

- Trabalho Forçado e Trabalho Escravo (No. 29 e 105);
- Liberdade de Associação (No. 87);
- Direito à Negociação Colectiva (No. 98);
- Remuneração Igual, entre homens e mulheres, para trabalho equivalente (No.100);
- Não Discriminação em Relação ao Emprego e à Ocupação (No.111);
- Representação dos Trabalhadores (No.135);
- Idade Mínima para o Trabalho (No.138 e Recomendação No. 146);
- Saúde e Segurança Ocupacional (No.155 e Recomendação 164);
- Reabilitação Vocacional e Emprego de Pessoas com Deficiências (No.159);
- Trabalho em Casa (No.177);
- Piores Formas de Trabalho Infantil (No.182).

A empresa que procure obter certificação SA8000, para além de cumprir a legislação nacional e outros diplomas aplicáveis no país em questão, assim como outros requisitos subscritos pela própria empresa e os previstos no SA8000 tem que respeitar os princípios dos instrumentos internacionais descritos acima.

Em situações em que mais do que um destes elementos tratem do mesmo tema aplica-se a disposição que for mais rigorosa (SAI 2001).

2.2) Requisitos de RSE: Princípios e Normas de Gestão

A SA8000³² prevê nove requisitos chave, isto é, áreas de responsabilidade social onde a empresa³³ tem que actuar, através das suas políticas e procedimentos, e cumprir para que possa obter a sua certificação de responsabilidade social SA8000. Estes requisitos estão discriminados no Quadro 7 apresentado abaixo:

Quadro 7 – Requisitos de Responsabilidade Social

1. Trabalho Infantil
<ul style="list-style-type: none">— A empresa deve responsabilizar-se no sentido de proibir e prevenir a utilização de trabalho infantil.— Se forem encontradas crianças a trabalhar, a empresa deve apoiar o trabalhador infantil de forma a possibilitar que este frequente a escola até não ser mais criança.— A empresa não deve empregar “jovens trabalhadores” durante o horário escolar e, o horário de trabalho não deve exceder as 10 horas por dia.— A empresa não deve expor nem as crianças nem os jovens trabalhadores a situações, dentro ou fora do local de trabalho, que sejam perigosas, inseguras, ou pouco saudáveis.
2. Trabalho Forçado³⁴
<ul style="list-style-type: none">— A empresa não se deve envolver na, nem apoiar a, utilização de trabalho forçado. Nem deve tão pouco requerer qualquer tipo de depósitos, seja em valores, seja em numerário.
3. Saúde e Segurança
<ul style="list-style-type: none">— A empresa deve proporcionar condições de trabalho seguras e saudáveis, minimizando ao máximo os perigos inerentes à função;— Deve nomear um representante que seja responsável pela saúde e segurança de todos os trabalhadores;— Todos os trabalhadores devem receber formação regular sobre saúde e segurança; sendo o termo “regular” definido como pelo menos uma vez por ano (CEPAA 1999, p.14);— A empresa deve estabelecer sistemas para detectar, evitar e dar resposta a potenciais ameaças para a saúde e segurança de todos os trabalhadores;— Todos os trabalhadores devem ter acesso a instalações sanitárias limpas.

³² Versão integral da Norma no Anexo 5.

³³ Por empresa entende-se “a totalidade de uma organização ou estabelecimento comercial responsável pela implementação dos requisitos expressos nesta norma, incluindo todo o quadro de pessoal (isto é, directores, executivos, gestores, supervisores e funcionários que não façam parte da gestão, sejam funcionários directos, contratados a título precário ou que representem de outra forma a empresa” (CEPAA 1999, p. 13).

³⁴ Trabalho forçado é “todo o tipo de trabalho ou serviço que é extraído de uma pessoa sob a ameaça de um qualquer prejuízo e para o qual a pessoa em causa não se ofereceu voluntariamente”.

Quadro 7 – Requisitos de Responsabilidade Social (continuação)

4. Liberdade de Associação e o Direito à Negociação Colectiva
<ul style="list-style-type: none">— A empresa deve respeitar o direito de todos os trabalhadores de formarem e se associarem a sindicatos de trabalhadores de sua escolha e deve-lhes ser reconhecido o direito de negociarem colectivamente;— Nas situações em que estas liberdades sejam restringidas por lei, a empresa deverá facilitar formas paralelas de associação livre e independente desses trabalhadores;— A empresa deve assegurar que os representantes dos trabalhadores não são objecto de discriminação e que têm acesso aos seus membros no local de trabalho.
5. Discriminação
<ul style="list-style-type: none">— A empresa não deve praticar ou apoiar qualquer forma de discriminação baseada na raça, classe social, nacionalidade, religião, deficiência, género, orientação sexual, associação sindical, filiação política ou idade.
6. Práticas disciplinares
<ul style="list-style-type: none">— A empresa não deve praticar ou apoiar a utilização de punição corporal, mental, ou coerção física e abuso verbal, tais como, espancamento físico/castigos; deduções arbitrárias no pagamento; e, ameaças de despedimento ou de danos pessoais.
7. Horário de Trabalho
<ul style="list-style-type: none">— A empresa deve cumprir com as leis aplicáveis e com os padrões da indústria sobre o horário de trabalho;— As horas de trabalho não devem exceder as 48 por semana. Os trabalhadores não devem, numa base regular, ser requeridos para trabalhar um excesso de 12 horas por semana. O trabalho extraordinário deve ocorrer somente em circunstâncias comerciais excepcionais³⁵ de curto prazo. O trabalho extraordinário deve ser remunerado com um valor mais elevado;— O trabalho suplementar deve ser voluntário;— Todos os trabalhadores devem ter, no mínimo, um dia de folga por semana.
8. Remuneração
<ul style="list-style-type: none">— A empresa deve assegurar que os salários por uma semana padrão de trabalho devem satisfazer pelo menos os padrões legais ou os padrões mínimos da indústria e, devem sempre ser suficientes para atender às necessidades básicas dos funcionários e proporcionar alguma renda extra;— Não devem ser feitas deduções aos salários por razões disciplinares;— Os salários e os benefícios devem ser entregues em conformidade com todas as leis aplicáveis e de forma conveniente para os trabalhadores;— A empresa não deve explorar os trabalhadores através de disposições contratuais e esquemas falsos de aprendizagem para evitarem cumprir as suas obrigações com os trabalhadores.
9. Sistemas de Gestão
9.1. Políticas Internas da empresa
<p>A empresa deve definir a sua política de responsabilidade social e condições de trabalho de forma a assegurar que esta:</p> <ul style="list-style-type: none">— Está em conformidade com a SA8000, com a legislação nacional e outras leis aplicáveis, e com os requisitos internacionais;— Inclui um compromisso de melhoria contínua;— Está efectivamente documentada, implementada, mantida, comunicada e acessível de forma abrangente a todos os trabalhadores, incluindo directores executivos, gestores, supervisores, e aos trabalhadores, sejam trabalhadores do quadro, contratados, ou de qualquer outra forma representantes da empresa; e— Está publicamente disponível.

³⁵ Por circunstância comercial excepcional entende-se: "período temporário de volume elevado ou actividade laboral intensiva devido a condições de emergência e /ou imprevistas".

Quadro 7 – Requisitos de Responsabilidade Social (continuação)

9.2. Revisão da Gestão
— A gestão de topo deve rever periodicamente como é que na prática se estão a cumprir os requisitos da norma e outros requisitos que a empresa subscreva. Quando apropriado devem ser implementadas melhorias e correcções ao sistema.
9.3. Representantes
— A empresa deve nomear um representante da gestão de topo, cuja responsabilidade seja assegurar que os requisitos da SA8000 são cumpridos; — Os trabalhadores que não façam parte do pessoal de gestão devem também escolher um representante do seu próprio grupo para facilitar a comunicação com a gestão de topo nas questões relacionadas com este referencial.
9.4. Planeamento e Implementação
— A empresa deve assegurar que os requisitos da SA8000 são entendidos e implementados a todos os níveis da organização.
9.5. Gestão dos fornecedores e subcontratados
— A empresa deve estabelecer e manter procedimentos apropriados para avaliar e seleccionar os fornecedores/subcontratados que mantenham registos apropriados e forneçam evidências razoáveis de cumprirem os requisitos do SA8000; — A empresa deve manter registos apropriados dos compromissos dos fornecedores para com a responsabilidade social; — A empresa deve manter evidências razoáveis de que os requisitos do SA8000 estão a ser cumpridos pelos fornecedores e pelos subcontratantes
9.6. Preocupações e acções correctivas
— A empresa deve investigar, abordar, e responder às preocupações dos trabalhadores e outras partes interessadas com respeito à conformidade ou não conformidade com a política da empresa e /ou com os requisitos do referencial; a empresa deve evitar castigar, despedir ou de qualquer outra forma discriminar um trabalhador por dar informação relativa à observância do referencial; — A empresa deve implementar acções reparadoras e correctivas para corrigir alguma não conformidade com os requisitos da SA8000.
9.7. Comunicação com o exterior
— A empresa deve estabelecer e manter procedimentos para comunicar regularmente a todas as partes interessadas, dados e outro tipo de informação relativa ao cumprimento dos requisitos deste documento, incluindo os resultados das revisões da gestão e actividades de monitorização.
9.8. Acesso para verificação
— A empresa deve fornecer informação razoável e acesso às partes interessadas que procurem verificar a conformidade aos requisitos deste referencial.
9.9. Registos
— A empresa deve manter registos para demonstrar a observância dos requisitos do referencial.

Fonte: Informação do quadro extraída do texto da SA8000

Os princípios enunciados pela SA8000, têm como objectivo o respeito pelos direitos humanos em geral e os direitos do trabalho em particular, visam assegurar condições mínimas de trabalho nas empresas e unidades de produção e revestem-se de particular importância em países cuja estrutura legal ao nível do

direito do trabalho seja fraca ou inexistente, ou nos casos em que a legislação existe mas é difícil assegurar o seu cumprimento, não só nos países em vias de desenvolvimento mas também nos países desenvolvidos.

Assegurar condições de trabalho dignas nas cadeias de produção globais assume um lugar proeminente na avaliação da conformidade das práticas das empresas com a RSE. As empresas são chamadas a garantir as condições de trabalho não só dos seus trabalhadores directos mas também dos seus parceiros na cadeia de produção.

Os oito princípios enunciados pela SA8000, como já foi referido neste trabalho, apoiam-se na estrutura normativa da OIT e são consentâneos com os princípios e regulamentações internacionais emanados pelas Nações Unidas, OCDE, UE, entre outras, assim como, a sua implementação deverá considerar o enquadramento legal dos países nos quais a empresa está inserida. Estes princípios traduzem as condições mínimas de trabalho e o respeito destes requisitos é reconhecido como fundamental para o desenvolvimento de sociedades sãs e como parte integrante de uma abordagem global ao desenvolvimento sustentável.

O primeiro princípio, diz respeito ao trabalho infantil. Segundo dados da OIT (BSR 2003a), estima-se que no global, no ano 2000, houvessem 246 milhões de trabalhadores infantis, com idades compreendidas entre os 5 e os 17 anos, incluindo cerca de 110 milhões com idade inferior a 12 anos. O trabalho infantil encontra-se em numerosos contextos, como a agricultura, têxteis, produção de vestuário, serviços domésticos, e está presente tanto nos países desenvolvidos como nos países em vias de desenvolvimento.

A SA8000 define trabalho infantil como qualquer trabalho realizado por uma criança de idade inferior a 15 anos, a não ser que a legislação local sobre idade mínima estipule uma idade superior para o trabalho ou escolaridade obrigatória; neste caso aplica-se a idade superior. Se, no entanto, a legislação local sobre

idade mínima for definida como 14 anos de idade de acordo com as exceções para os países em desenvolvimento, nos termos das Convenções 138 da OIT, aplica-se a idade mais baixa. A SA8000 requer ainda que as empresas “apoiem e ajam no sentido de assegurar a segurança, saúde, educação, e desenvolvimento das crianças que tiverem sido sujeitas a trabalho infantil... e que foram despedidas.”

Embora a norma forneça recomendações específicas para a conduta da empresa é suficientemente lata para ter em conta as diferentes realidades socioculturais e económicas nas quais a empresa se insere. O que fazer nos casos em que são as crianças com o seu trabalho o sustento das suas famílias? Tendo em conta a realidade específica de cada país poderão ser feitas duas exceções, nos casos em que a criança não trabalhe no horário escolar ou no caso dos jovens trabalhadores (idade inferior a 18 anos) se estes não estiverem expostos a situações perigosas.

O exposto no parágrafo acima remete-nos para a importância do requisito 8 relativo à Remuneração. Torna-se fulcral que as empresas paguem salários que permitam satisfazer as necessidades básicas das famílias. A maioria dos pais preferia não mandar os seus filhos trabalhar mas não podem dar-se ao luxo de não o fazer. De acordo com a SA8000, a empresa deverá atribuir salários que respeitem pelo menos o salário mínimo estabelecido para a indústria em questão e deve ser suficiente para satisfazer as necessidades básicas da família, como o alojamento, vestuário, alimentação e educação. Deve pagar em dinheiro ou cheques e não em bens; não deve fazer deduções salariais por razões disciplinares; deve pagar segundo um sistema conveniente para os trabalhadores e não deve utilizar esquemas de aprendizagem falsos para pagar menos aos trabalhadores.

De acordo com o requisito 2 – Trabalho Forçado, os trabalhadores devem trabalhar de forma voluntária e ser livres para deixar o local de trabalho depois de cumprido o seu horário. A empresa deve informar o trabalhador dos termos e condições do trabalho antes de o contratar. Esta informação deve ser dada ao trabalhador de forma clara e numa linguagem que ele compreenda. Não podem ser criados mecanismos de empréstimos aos empregados que estes não possam pagar e fiquem impedidos de deixar aquele trabalho, devido à dívida que adquiriram. A empresa não pode ter em sua posse os originais dos

documentos de identidade do trabalhador, tais como autorização de trabalho, passaporte, certidão de nascimento, entre outros.

Outros dos requisitos da SA8000 é a liberdade de associação. A liberdade de associação refere-se ao direito dos trabalhadores escolherem de forma livre se querem unir-se como um grupo ou num sindicato tendo em vista facilitar a promoção conjunta do seu bem-estar. Este direito é normalmente apresentado em conjunto com o direito de negociação colectiva ou o reconhecimento de um sindicato como agente de negociação colectiva dos trabalhadores. Este direito, apesar de reconhecido internacionalmente como um dos standards fundamentais de trabalho e de estar abrangido pelas Convenções da OIT, continua determinado pelo contexto político e social mais lato no qual a empresa se insere. Na maioria dos países existe legislação que regulamenta a existência, a estrutura e as actividades dos sindicatos, o que pode facilitar a implementação eficaz. No entanto, existem casos em que as leis locais restringem a liberdade de associação infringindo princípios aceites internacionalmente e casos como a China e o Burma onde os sindicatos independentes foram completamente banidos (BSR 2003b).

Existe a ideia, em particular nos países em desenvolvimento, que o direito de associação colectiva desencoraja o investimento estrangeiro e os trabalhadores sindicalizados são muitas vezes alvo de práticas discriminatórias, tais como, inclusão em listas negras, transferências, medidas disciplinares, baixas de categoria, pressão para se demitirem ou despedimento sem justa causa. Acresce o facto dos ministérios de trabalho não conseguirem mediar de forma adequada empregadores e trabalhadores nem pressionarem no sentido da sindicalização.

De acordo com a SA8000 (requisito 4), os trabalhadores devem ter o direito de se sindicalizarem. Os sindicatos devem participar na negociação colectiva em representação dos trabalhadores. A empresa deve manter cópias dos acordos de negociação colectiva disponíveis para consulta dos trabalhadores. Os trabalhadores sindicalizados não podem ser alvo de discriminação, nem os representantes dos trabalhadores.

Aliás, de acordo com o requisito 5 da SA8000, que respeita à Discriminação, a empresa não deve envolver-se nem apoiar qualquer tipo de discriminação na contratação, remuneração, formação, promoção, despedimentos e reformas. Deve prevenir qualquer forma de discriminação por raça, idade, classe social, nacionalidade, religião, deficiência física, género, orientação sexual, associação sindical ou filiação política. Não deve permitir comportamentos ameaçadores.

No que respeita a saúde e segurança no trabalho, o objectivo da norma é que assegurar locais de trabalho saudáveis e seguros. As empresas devem tomar medidas preventivas para evitar acidentes de trabalho e riscos para a saúde dos trabalhadores. Em primeiro lugar, deve ser cumprida a legislação em vigor sobre higiene e segurança no trabalho. Deve ser nomeado um representante da direcção como responsável pela área de higiene e segurança no trabalho da empresa. A empresa deve garantir a formação dos seus trabalhadores nas questões de higiene e segurança, durante o horário de trabalho. Deve proporcionar aos seus trabalhadores um local de trabalho limpo e deve zelar pelo bem-estar deles fornecendo-lhes o acesso a água potável, casas de banho em número suficiente, refeitórios e dormitórios, caso se aplique. Em caso de acidentes a empresa deve prover a assistência médica ao trabalhador. Deve haver um registo de acidentes de trabalho e as suas causas devem ser documentadas e analisadas de forma a evitar a sua repetição.

A empresa que queira obter a certificação SA8000, não pode admitir práticas disciplinares que recorram à violência física e/ou coerção mental – requisito 6. Não pode fazer cortes salariais como medida de penalização por causas disciplinares nem pode ameaçar o trabalhador com o despedimento. Deve haver na empresa um mecanismo que permita o trabalhador apelar contra estas práticas pela entidade empregadora.

O horário de trabalho (requisito 7) não pode exceder as 48 horas semanais e o trabalho extraordinário não pode exceder 12 horas por semana. O trabalho extraordinário é caracterizado como excepcional, não previsível e resultado de uma circunstância comercial excepcional, isto é, um período temporário de

volume elevado ou actividade laboral intensiva devido a condições de emergência e /ou imprevistas. Deve ser pago com um valor superior ao realizado no horário normal de trabalho, cumprindo a legislação ou os acordos colectivos. Deve ser exercido pelo trabalhador de forma voluntária. A cada sete dias de trabalho corresponde um dia livre e a empresa não pode exigir ao trabalhador que este leve trabalho para casa depois do cumprimento do horário de trabalho legal.

Os objectivos da SA8000 são no nosso parecer ambiciosos, mesmo para empresas situadas em países desenvolvidos, sendo alguns dos seus requisitos muito difíceis de monitorizar, uns pela sua natureza, como a coerção psicológica ou o assédio sexual, outros pelas circunstâncias culturais dos países onde as empresas estão localizadas, como a falta de documentação de identidade que permita comprovar a idade de um trabalhador. Apesar destas dificuldades a SA8000 prevê um sistema de verificação independente ao seu código de conduta através dos requisitos do seu sistema de gestão que passamos a analisar, com base no Modelo de Gestão da RSE apresentado no ponto 1.4.2.) deste trabalho.

A empresa para obter a certificação SA8000 tem que implementar um sistema de gestão – requisito 9 – que implica:

- i. A definição de uma política de responsabilidade social pela gestão de topo da empresa.
- ii. A revisão periódica dessa política
- iii. A nomeação de responsáveis da empresa pela implementação da SA8000
- iv. O planeamento e implementação do sistema
- v. O controlo de fornecedores e subcontratados
- vi. Abordagem de preocupações e acções correctivas
- vii. Comunicação com o exterior
- viii. Acesso a verificação
- ix. Manutenção de registos

De acordo com o modelo apresentado no Capítulo 1, o primeiro passo para iniciar o processo de gestão da RSE é assegurar o compromisso da gestão de topo com a RSE através da definição de valores, de uma visão e missão da empresa que integrem objectivos socialmente responsáveis. O primeiro passo para a implementação da SA8000 é exactamente a definição da política de RSE da empresa, pela gestão de topo. Esta política, expressa através de um código de conduta, deve reflectir a cultura da empresa, assegurando a conformidade com os requisitos da norma, o respeito pela legislação nacional em vigor e outras leis aplicáveis assim como pelos princípios internacionais. Deve estar redigida numa linguagem de fácil entendimento e ser do conhecimento não só da gestão da empresa mas também dos trabalhadores, fornecedores e clientes. Para que seja apreendida facilmente por todas as partes interessadas deve ser expressa em frases simples, cada uma delas abordando um tema específico, por exemplo, clientes, trabalhadores, prevenção do trabalho infantil, entre outros. Podemos ver no Quadro apresentado abaixo, a título exemplificativo um excerto do código de conduta ética da Empresa Delta Cafés³⁶

Quadro 8 – Conduta Ética: Delta Cafés

<p>(...) Este Código de Ética, abrangente a todos os administradores e colaboradores de todas as empresas do Grupo Nabeiro, reúne as directrizes que devem ser seguidas no exercício da actividade, reflectindo a identidade cultural e os compromissos que assumimos com fornecedores, clientes, parceiros, colaboradores e com a comunidade.</p> <p>Princípios Gerais</p> <p>Assegurar a Sustentabilidade do Grupo, correspondendo às exigências reais dos diferentes tipos de mercados com vista à satisfação total e fidelização dos clientes/consumidores.</p> <p>Promover a Capacitação Profissional para a Mudança, dos colaboradores, enquanto Cidadãos Activos / Participativos, contribuindo para a Sustentabilidade dos Indivíduos e das suas Famílias.</p> <p>Contribuir para o Desenvolvimento Integrado da Comunidade através de intervenções de carácter social, cultural e ambiental de forma a contribuir para a Sustentabilidade Competitiva da Comunidade.</p> <p>Valores</p> <p>Integridade, Confiança, Transparência, Respeito pela Individualidade, Solidariedade e Cidadania</p> <p>Comportamentos e Regras de Conduta Ética</p> <p>As relações de trabalho regem-se pelas normas contidas no Contrato Individual de Trabalho, na Lei Geral e ainda nas Normas e Instruções Internas do Grupo Nabeiro Delta Cafés:</p> <p>1. Relações com os Colaboradores. O Grupo Nabeiro deverá garantir a todos os seus colaboradores:</p> <ul style="list-style-type: none">• O respeito pelos Direitos Humanos, fomentando a Cidadania;• O cumprimento da legislação laboral aplicável;• O direito à livre associação e negociação colectiva;• Emprego sem discriminações e oportunidade de evolução profissional; <p>2. Relações no Ambiente Laboral. O Grupo Nabeiro deverá incentivar a todos os seus colaboradores a:</p> <ul style="list-style-type: none">• Promover um bom clima de trabalho, dinamizando o trabalho em equipa através da colaboração e cooperação;• Recusar quaisquer vantagens pessoais à custa de colegas ou de políticas da empresa;• Contribuir para a integração e formação dos recém-admitidos / promovidos / transferidos, às suas novas funções ()
--

Fonte: www.delta-cafes.pt

³⁶ A Empresa Nova Delta, SA foi a primeira empresa portuguesa certificada pela norma SA8000, em 2003.

Depois de definida a política de RSE, esta deve ser desdobrada em objectivos mensuráveis e de monitorização periódica que permitam verificar a sua implementação. É este desdobramento que vai interligar a política da empresa com as suas actividades quotidianas.

A política de RSE deve ser revista periodicamente pela gestão, com o objectivo de analisar de forma critica a sua implementação face aos requisitos da SA8000 e assim assegurar que esta continua adequada, suficiente e eficaz. Normalmente as empresas constituem um Comité de Responsabilidade Social, para levar a cabo esta análise. Este Comité integra os Directores, Gerentes, e coordenador da RSE e o representante dos trabalhadores (Oliveira 2002). Esta análise deve ser documentada.

A direcção deve nomear um coordenador para a responsabilidade social e este será o responsável pela implementação e manutenção do sistema. Deverá assegurar o cumprimento dos requisitos da norma; reportar o funcionamento do sistema à Direcção; gerir o plano de auditorias internas; e é o elemento de contacto com o exterior relativamente às questões da RSE.

O planeamento e implementação do sistema de gestão da RSE é das etapas mais importantes deste processo. Depois de definida a política de RSE, de nomeado o coordenador para a RSE e de nomeado o Comité de acompanhamento e avaliação da norma, a empresa poderá recorrer aos serviços de um consultor ou de uma ONG na área dos direitos humanos e condições de trabalho para agilizar o procedimento de implementação da norma.

Um dos pontos fulcrais da norma e possivelmente o que apresenta um maior desafio é o requisito do controlo dos fornecedores e subcontratados. A empresa quando certificada pela norma deve garantir que os seus parceiros da cadeia de produção respeitam os mesmos princípios de responsabilidade social. A empresa deve manter registos deste compromisso por parte dos seus fornecedores e subcontratados incluindo um compromisso escrito por parte dessas entidades de respeitarem todos os requisitos da norma incluindo este. A empresa deve manter provas suficientes de que os requisitos da norma estão a

ser cumpridos pelos subcontratantes e fornecedores. Para isso poderá ter que levar a cabo acções de monitorização junto dos seus parceiros. É com base neste requisito que se pode afirmar que a SA8000 permite gerir a RSE não só na empresa mas também as relações nas cadeias de produção. Muitas indústrias nos países do Sul obtêm a certificação SA8000 por pressão dos mercados do Norte, sendo o respeito por standards mínimos de condições de trabalho uma condição para se manterem no mercado. Um destes exemplos será analisado num dos estudos de caso apresentados no Capítulo 3.

Tendo em conta o compromisso da empresa com a melhoria contínua, esta deve prever um procedimento para tratar das preocupações /interesses das suas partes interessadas e sempre que houver alguma indicação de falha no sistema implementar acções correctivas.

Como também já foi referido anteriormente a abordagem à RSE tem inerente o princípio da transparência. A SA8000 estabelece como requisito a comunicação com o exterior. A empresa deve assegurar a comunicação regular com as partes interessadas disponibilizando dados e informação sobre os seus desempenhos em relação aos requisitos da SA8000, incluindo os resultados das análises críticas e das auditorias. Esta comunicação é feita regularmente sobre a forma de Relatório de Responsabilidade Social. Com base em indicadores previamente definidos a empresa elabora o seu relatório e publica-o. A informação dos relatórios sociais deve ser alvo de verificação externa que ateste a sua veracidade e a materialidade da informação que este contém.

A empresa deve ainda facultar o acesso às partes interessadas à verificação das informações prestadas. As partes interessadas devem ter a possibilidade de verificar a conformidade das práticas da empresa com os requisitos da SA8000. A divulgação torna-se um ponto essencial neste processo. Para que este procedimento seja possível a empresa deve manter registos que demonstrem o cumprimento dos requisitos do referencial.

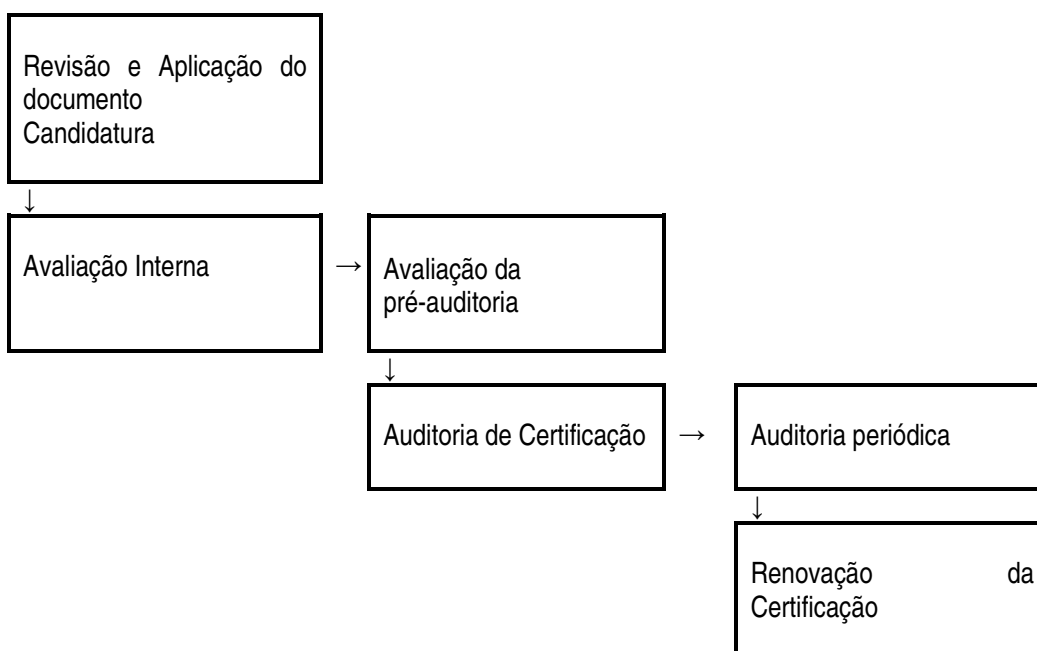
Como podemos verificar pela análise de cada um dos requisitos da SA8000, esta é em termos de estrutura do seu sistema, muito completa no que respeita à gestão da RSE e às etapas e processos a

que obriga a empresa a cumprir. Todas as fases que caracterizámos como essenciais num processo de gestão da RSE se encontram previstos nos requisitos da norma. No próximo ponto vamos analisar os procedimentos para obter a certificação SA8000.

2.3) Procedimentos

Para obter a certificação SA8000 existem uma série de etapas pelas quais a empresa tem que passar até obter o Certificado SA8000, e que se incluem nas seguintes fases chave: **Aprender; Implementar; e Medir**. Na figura abaixo, podemos ver uma versão muito resumida dessas etapas.

Figura 5 – Principais Etapas para Obter a Certificação SA8000



Fonte: Mekong Capital (2002)

2.3.1) Aprender: A Empresa “Candidata”

Nesta primeira fase a empresa deve adquirir um conhecimento aprofundado sobre o referencial e o sistema de certificação através do estudo da SA8000 e do Documento Guia. Existem também cursos de formação acreditados pela SAI sobre a SA8000. A empresa pode optar por um curso de auditor de quatro dias, ou por um curso de formação para fornecedores, de dois dias. O curso de auditor pode ser bastante

útil à empresa quando esta estiver a efectuar a sua avaliação interna. Estes cursos de formação são normalmente promovidos por entidades locais acreditadas pela SAI.

A empresa deve contactar uma entidade de certificação acreditada para receber a candidatura e poder dar início ao processo³⁷. Ao submeter a **candidatura** a um auditor certificado a empresa adquire o estatuto de empresa “Candidata”. Nesta fase, a empresa tem que demonstrar que cumpre a legislação aplicável a nível nacional, as regulamentações locais, e como se situa face aos requisitos do SA8000. É também nesta fase que se compromete a candidatar, dentro de um ano, a uma auditoria de certificação.

A **avaliação interna**, necessária para perceber onde se situa a empresa face aos requisitos do SA8000 pode ser realizada pela própria empresa ou com a ajuda de uma empresa de consultoria independente. A empresa deve levar a cabo as acções necessárias para aproximar o seu desempenho ao requerido pelo referencial (CEPAA 1999).

2.3.2) Implementar: O Programa de Conformidade

No seguimento da avaliação interna de conformidade com os requisitos, e depois de a empresa ter tomado todas as acções necessárias para abordar os pontos identificados como pontos a melhorar, deve ser combinada uma avaliação externa, a realizar por um auditor de uma empresa acreditada. Este procedimento é comumente designado por **pré-auditoria**.

As acções correctivas identificadas nesta fase podem ser implementadas pela empresa com a assistência dos seus clientes, associações comerciais, sindicatos ou associações de trabalhadores, ONG de desenvolvimento ou activas na área dos direitos humanos, organizações multilaterais, consultoras, empresas financeiras locais ou agências governamentais. Se for necessário a empresa pode renovar o estatuto de empresa candidata durante dois anos.

³⁷ Em Portugal existem duas entidades acreditadas pela SAI: o BVQI e a SGS.

2.3.3) Medir o Desempenho: Certificação

Depois da empresa implementar todas as alterações identificadas como necessárias na pré-auditoria, esta deve contactar a entidade de certificação para agendar a **auditoria de certificação**.

Para realizar esta auditoria, será destacada uma equipa especializada de auditores locais. Esta equipa tem conhecimento das leis locais, entra em diálogo com ONG a operar no terreno, com sindicatos, e fala a língua dos gestores locais e trabalhadores. Esta auditoria normalmente desenrola-se por um período de uma semana (Mekong Capital 2002).

A empresa tem que fornecer toda a informação que o auditor julgue necessária para avaliar o processo, assim como autorizar entrevistas aos trabalhadores. Se nesta altura houver ainda elementos que não se encontram conformes, a empresa terá que tomar novas acções correctivas e ser reavaliada posteriormente.

Quando os auditores concluírem que a fábrica cumpre com a totalidade dos requisitos do SA8000, é emitido um **certificado SA8000**.

2.3.4) Manter o Estatuto de Empresa Certificada

Para que a empresa mantenha o seu estatuto de empresa certificada é necessário manter a conformidade com os requisitos. Se se descobrir que a empresa está a violar algum dos requisitos, seja antes da certificação ou após a certificação, a empresa deve corrigir essas não conformidades dentro de um período de tempo específico, para que obtenha ou mantenha o seu certificado.

Para assegurar a observância contínua, existem **auditorias semestrais** externas obrigatórias. As auditorias semestrais normalmente levam 1/3 do tempo necessário para a avaliação inicial (pré-auditoria). Nestas auditorias, são seleccionados alguns departamentos para serem auditados. A primeira auditoria

semestral de supervisão sempre que possível deve ser realizada por um auditor que tenha estado envolvido na auditoria de certificação.

Como o certificado original da empresa só é válido por três anos, de três em três anos, a contar da data de emissão do certificado original, há lugar a uma **auditoria de renovação**. Esta auditoria é mais abrangente que as auditorias semestrais. A auditoria de renovação leva normalmente 2/3 do tempo necessário na auditoria original mas depende da situação da empresa nessa altura (Mekong Capital 2002). Nas auditorias de renovação todos os departamentos são auditados.

2.4.) Custos Associados à Certificação

Existem três tipos de custos que as empresas incorrem para obter a certificação SA8000, que incluem (Thaler-Carter 1999):

- (i) Tempo de gestão para avaliar a situação actual da empresa e para desenvolver um sistema de políticas, procedimentos, controlo e registo;
- (ii) Acções correctivas decorrentes da pré-auditoria e preparação para a auditoria de certificação, normalmente levada a cabo por um consultor;
- (iii) Auditoria de certificação e auditorias contínuas de monitorização, levadas a cabo por um auditor independente certificado.

Os honorários dos consultores são calculados normalmente com base no número de dias de trabalho. O período de avaliação varia entre os 3 e os 8 meses. Durante este período o consultor faz visitas à empresa de quando em quando.

Os custos para obter a auditoria de Certificação dependem de vários factores, como o número de trabalhadores, as localizações, as actividades da empresa, entre outros. O auditor acreditado faz uma estimativa do número de dias necessários para realizar a auditoria e estima um valor baseado no total do número de dias de trabalho em questão.

Para as auditorias de renovação do certificado, tal como com os outros custos associados com a SA8000, os honorários são calculados com base no número de dias requeridos pelo auditor. Os custos envolvidos andam à volta dos 20% a 30% do custo da avaliação inicial (Mekong Capital 2002).

O facto da SA8000, ainda que um instrumento importante de RSE, ser uma norma de certificação social parcial e da empresa necessitar de outras certificações para ser socialmente responsável no sentido lato do termo, nomeadamente na área ambiental e de higiene e segurança no trabalho, vai tornar bastante oneroso o processo de certificação social, em especial para as PME. As empresas socialmente responsáveis dos países desenvolvidos deveriam considerar prioritário apoiar os seus fornecedores dos países em desenvolvimento ajudando-os a desenvolver sistemas de gestão e monitorização das práticas de RSE. Podemos ver num dos estudos de caso apresentados no Capítulo 3 como as parcerias entre compradores e fornecedores, no sentido de alcançar standards de trabalho mais elevados através da certificação SA8000, pode compensar os custos acrescidos com a certificação, por ganhos substanciais de produtividade, qualidade e satisfação dos trabalhadores.

2.5) A Implementação da SA8000 – Análise Quantitativa

De acordo com a actualização da SAI³⁸, de 15 de Agosto de 2003, existem no mundo 259 instalações certificadas, representando um total de 35 indústrias, 36 países e envolvendo um total de 157.616 trabalhadores empregados³⁹.

Como podemos ver no Quadro “Instalações certificadas por país” abaixo vamos ter na liderança dos países com mais certificações a Itália, com 45 instalações certificadas, representando 17,4% do total de certificações no mundo. Seguida da China, com 42 instalações certificadas, representando 16,2% do total de certificações. Segue-se o Brasil, com 36 instalações certificadas e a Índia com 29 instalações

³⁸ Para aceder à listagem completa das instalações certificadas, por indústria e por país, ver www.sa8000.org

³⁹ A SA8000 não abrange os trabalhadores domiciliados no sector informal (Labour Rights in China, 1999).

certificadas, em quinto lugar temos o Vietname e em sexto o Paquistão, com respectivamente 20 e 13 instalações certificadas pela norma.

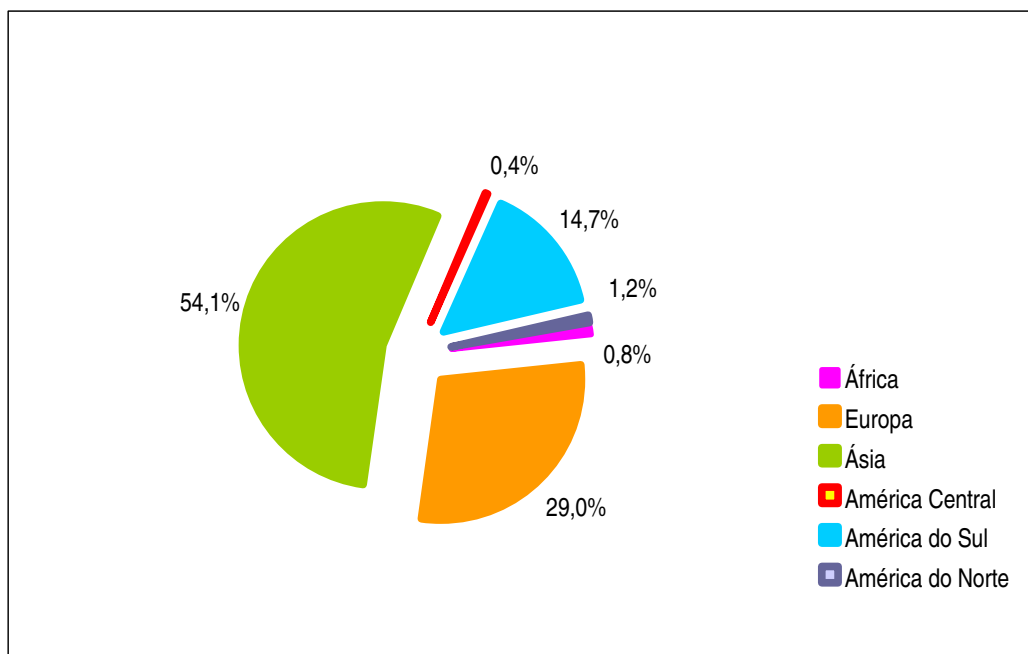
Quadro 9 – Instalações com Certificação SA8000 por País

Instalações Certificadas (por país)		
País	Número de instalações	% do Total
Itália	45	17,4%
China	42	16,2%
Brasil	36	13,9%
Índia	29	11,2%
Vietname	20	7,7%
Paquistão	13	5,0%
Indonésia	8	3,1%
Tailândia	7	2,7%
Turquia	7	2,7%
Polónia	5	1,9%
França	4	1,5%
Grécia	4	1,5%
Coreia	4	1,5%
Filipinas	4	1,5%
Espanha	4	1,5%
Reino Unido	3	1,2%
Argentina	2	0,8%
Bangladesh	2	0,8%
Suíça	2	0,8%
EUA	2	0,8%
Bélgica	1	0,4%
Costa Rica	1	0,4%
Republica Checa	1	0,4%
Dinamarca	1	0,4%
Egipto	1	0,4%
Finlândia	1	0,4%
Japão	1	0,4%
Quênia	1	0,4%
Malásia	1	0,4%
Holanda	1	0,4%
Portugal	1	0,4%
Roménia	1	0,4%
Eslovénia	1	0,4%
África do Sul	1	0,4%
Síria	1	0,4%
Taiwan	1	0,4%

Fonte: <http://www.cepaa.org./accreditation/summarystatistics.htm>
(situação a 15/08/2003)

Se as agruparmos por continente, como podemos ver no Gráfico abaixo, a Ásia é o continente com mais empresas certificadas, 54,1% das empresas certificadas pela SA8000 estão localizadas neste continente. Segue-se a Europa, com 29%. O continente africano, é o que tem menos certificações (0,8%), englobando três países: o Quênia, a África do Sul e o Egito, cada um com apenas uma empresa, duas no sector agrícola e uma na indústria química, ligada à manufactura do carbono preto, respectivamente.

**Figura 6 – Instalações Certificadas por Região do Mundo
(% do total mundial)**



Fonte: Elaborado pela autora com base em dados referentes a 15/08/2003

No que respeita ao número de trabalhadores envolvidos por país, podemos ver no quadro abaixo que a China é quem lidera o grupo com 29.750 trabalhadores a sofrerem o impacto positivo da implementação da norma, segue-se o Vietname, a Itália, o Brasil, e a Índia.

Quadro 10 – Trabalhadores em Instalações Certificadas, por País

Número de trabalhadores (por país)					
País	Número de Trabalhadores	% do Total	País	Número de Trabalhadores	% do Total
China	29.750	18,9	França	694	0,4
Vietname	19.469	12,4	Síria	600	0,4
Itália	16.999	10,8	EUA	594	0,4
Brasil	15.467	9,8	Portugal	320	0,2
Índia	11.833	7,5	Egipto	300	0,2
Filipinas	10.913	6,9	República Checa	207	0,1
Paquistão	9.824	6,2	Japão	180	0,1
Indonésia	7.683	4,9	Malásia	180	0,1
Tailândia	5.352	3,4	Holanda	165	0,1
Quênia	5.342	3,4	Finlândia	160	0,1
Turquia	5.105	3,2	Eslovénia	135	0,1
Costa Rica	3.315	2,1	Coreia do Norte	112	0,1
Polónia	3.162	2,0	África do Sul	106	0,07
Espanha	3.162	2,0	Suíça	100	0,06
Grécia	2.925	1,9	Argentina	79	0,05
Bangladesh	1.394	0,9	Reino Unido	62	0,04
Bélgica	989	0,6	Taiwan	31	0,02
Roménia	900	0,6	Dinamarca	7	0,00

Fonte: <http://www.cepaa.org./accreditation/summarystatistics.htm>
(dados de 15/08/2003)

Quanto à dimensão das empresas, a SA8000 aplica-se a empresas de todas as dimensões, no entanto, a grande maioria das empresas certificadas situa-se no intervalo dos 51-250 trabalhadores, com 80 fábricas certificadas, o segundo lugar conta com 77 empresas certificadas e situa-se no intervalo dos 251-1.000 trabalhadores.

Quadro 11 – Instalações Certificadas por Dimensão da Empresa

Instalações certificadas (por dimensão)		
Número de trabalhadores	Número de Instalações	% do Total
> 1.000	43	17%
251 – 1.000	77	30%
51 - 250	80	31%
1 - 50	54	21%
Sem informação	5	2%

Fonte: <http://www.cepaa.org/accreditation/summarystatistics.htm>
(dados de 15/08/2003)

Em termos de indústrias envolvidas, a indústria do vestuário é, sem dúvida a que detém maior representatividade, com 18,9%, seguida do sector têxtil com 9,3% e da indústria química com 7,3%. O sector agrícola situa-se em quinto lugar, com 15 fábricas certificadas, o que corresponde a 5,8% do total das instalações certificadas.

Quadro 12 – Instalações Certificadas por Tipo de Indústria

Instalações certificadas (por tipo de Indústria)					
Indústria	Número de Instalações	% do Total	Indústria	Número de Instalações	% do Total
Vestuário	49	18,9%	Materiais de Construção	4	1,5%
Têxtil	24	9,3%	Energia	4	1,5%
Química	19	7,3%	Governo	4	1,5%
Cosmética	16	6,2%	Metalúrgica	3	1,2%
Agrícola	15	5,8%	Automóvel	2	0,8%
Mobiliário e Decoração	13	5,0%	Construção	2	0,8%
Brinquedos	12	4,6%	Trabalhos em Metal	2	0,8%
Transportes	11	4,2%	Gestão de Desperdícios	2	0,8%
Consultoria	10	3,9%	Calçado	1	0,4%
Embalagens	10	3,9%	Mobiliário	1	0,4%
Alimentar	9	3,5%	Serviços de Saúde	1	0,4%
Electrónica	7	2,7%	Seguros	1	0,4%
Joalharia/Relojoaria	6	2,3%	Papel	1	0,4%
Médica	6	2,3%	Propriedades	1	0,4%
Acessórios	5	1,9%	Equipamento de Segurança	1	0,4%
Serviços para empresas	5	1,9%	Serviços Sociais	1	0,4%
Serviços de Limpeza	5	1,9%	Trabalho Temporário	1	0,4%
Plásticos	5	1,9%			

Fonte: <http://www.cepaa.org./accreditation/summarystatistics.htm> (dados de 15/08/2003)

No quadro 13, apresentado abaixo podemos ver como se repartem as certificações por indústria, por continente e por país, relativamente às 10 indústrias com um maior número de instalações certificadas, no mundo.

Quadro 13 – Instalações Certificadas por Indústria, Continente e País

Indústria	Continente	País	Nº de instalações certificadas	Indústria	Continente	País	Nº de instalações certificadas
Vestuário	Ásia	Bangladesh	2	Agricultura	África	Quênia	1
		China	9			África do Sul	1
		Índia	16		Ásia	Índia	2
		Indonésia	2			Indonésia	1
		Paquistão	1			Paquistão	1
		Filipinas	1			Filipinas	2
		Tailândia	4			Turquia	2
	Vietname	11	Europa		Portugal	1	
Europa	Holanda	1		Grécia	1		
	Itália	1	América Central	Costa Rica	1		
América do Norte	EUA	1		América do Sul	Brasil	2	
	Total		49		Total		15
Têxtil	Ásia	China	2	Mobiliário e Decoração	Ásia	China	4
		Índia	3			Indonésia	3
		Indonésia	1		Europa	Dinamarca	1
		Paquistão	7			Finlândia	1
		Síria	1			Itália	1
		Tailândia	1			Eslovénia	1
		Vietname	5			América do Sul	Brasil
	Europa	Grécia	2		Total		13
Reino Unido		1	Brinquedos	Ásia	China	11	
Roménia	1	Vietname			1		
Total		24	Total		12		
Química	África	Egipto	1	Transportes	Europa	Itália	10
	Ásia	Índia	2			Espanha	1
		Malásia	1		Total		11
		Tailândia	1	Consultoria	Ásia	Índia	1
		Turquia	1			Europa	Itália
	Europa	Itália	3		Espanha		1
	América do Sul	Brasil	10		Reino Unido		1
Total		19	Suiça		1		
Cosmética	Ásia	China	2	Embalagens	Ásia	Brasil	1
		Indonésia	1			Total	
		Japão	1		Europa	China	3
		Coreia do Sul	4			Tailândia	1
		Taiwan	1			Europa	República Checa
	Europa	Polónia	1				Polónia
		Reino Unido	1			América do Norte	EUA
	América do Sul	Argentina	1		América do Sul		Brasil
Brasil		4	Total			10	
Total		16	Total		10		

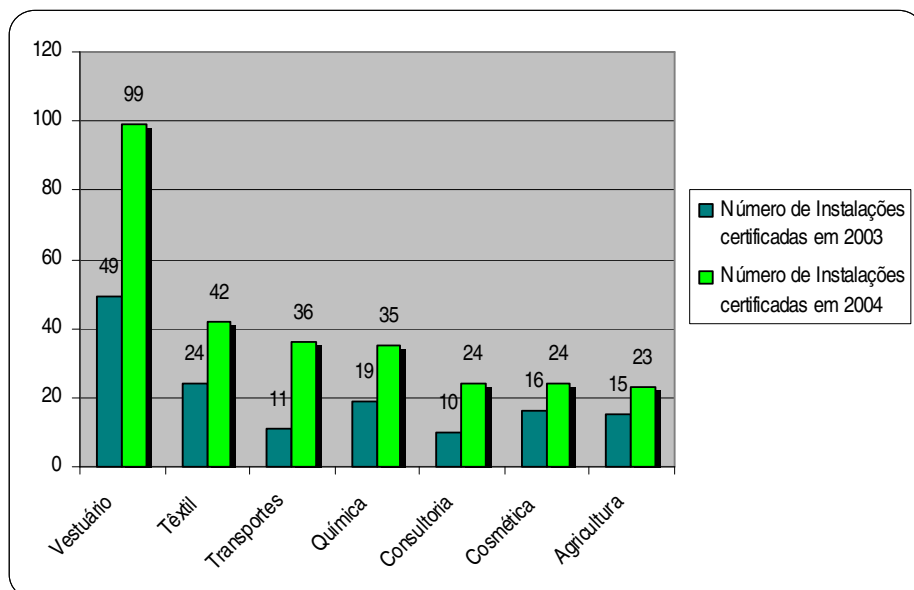
Fonte: <http://www.cepaa.org./accreditation/summarystatistics.htm> (dados de 15/08/2003)

Das 49 instalações certificadas na indústria do vestuário só 3 se encontram fora do continente asiático, sendo a Índia, o Vietname e a China os países com mais instalações certificadas. Também no sector têxtil, só 4 das 24 instalações certificadas se encontram fora do continente asiático, 2 na Grécia, 1 na Roménia e 1 no Reino Unido. Os países com mais instalações certificadas são o Paquistão, o Vietname e a Índia. Já na indústria química o panorama altera-se e das 19 certificações, 10 são no Brasil, 3 em Itália, 1 no Egipto e as restantes no Continente asiático. Na indústria dos brinquedos todas as certificações são na Ásia, 11 na China e 1 no Vietname. Se analisarmos o sector dos transportes e consultoria, sector dos serviços, a maioria de instalações certificadas são na Europa. Nos transportes as 11 certificações são na Europa e nos serviços de consultoria das 10 certificações apenas duas são fora da Europa, 1 na Índia e 1 no Brasil.

De Agosto de 2003 para Dezembro de 2004 o número de instalações certificadas aumentou para mais do dobro, as 259 instalações certificadas a 15 de Agosto de 2003 passam a 31 de Dezembro de 2004 para 572, passando a estar 50 indústrias representadas e 45 países. O número de trabalhadores passou de 157.616 trabalhadores para 363.702 (www.sa8000.org). O que comprova um aumento na adesão a este standard por parte das empresas.

Como indústrias novas temos a do equipamento industrial com 11 certificações; equipamento e bens desportivos com 10 certificações; serviços e produtos informáticos com 3 instalações certificadas; indústria do vidro também com 3 instalações certificadas; serviços de restauração e a indústria da iluminação com 2 instalações cada; e aplicações eléctricas, acessórios e artigos para bebés, serviços domésticos, serviços ambientais, actividades de jogo, gráficas, curtumes, serviços de segurança, e turismo e actividades recreativas cada uma com 1 instalação certificada.

Figura 7 – Evolução do Número de Certificações por Indústria

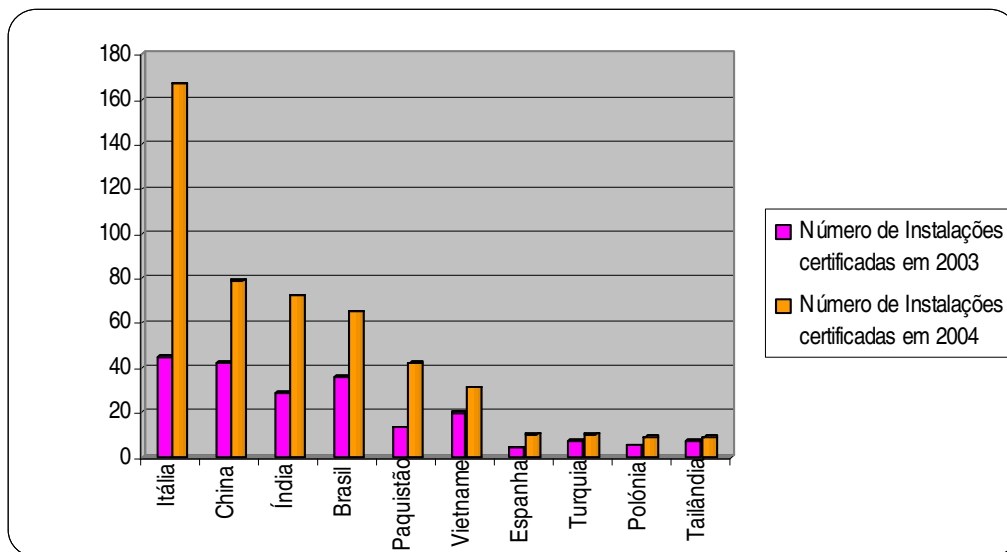


Fonte: Elaborado pela autora com base em dados a 31/12/2004

Como podemos ver na figura apresentada acima, a indústria do vestuário continua a ser a indústria com mais certificações, 99 instalações certificadas, seguindo-se a indústria têxtil com 42, os transportes com 36, indústria química com 35 instalações certificadas, as consultoras passam para quinto lugar com 24 entidades certificadas a par da indústria dos cosméticos, seguindo-se o sector agrícola com 23 instalações certificadas. Podemos verificar que estamos perante um processo recente com aumentos muito rápidos.

Como evidenciado na figura 8, mantêm-se os cinco países com maior número de entidades certificadas. A Itália com 167 certificações, a China com 79, segue-se a Índia com 72, o Brasil com 65, o Paquistão com 42 e o Vietname com 31 instalações certificadas. A Itália neste período aumentou para mais do dobro o número de empresas certificadas.

Figura 8 – Evolução do Número de Instalações Certificadas por País



Fonte: Elaborado pela autora com base em dados a 31/12/2004

Os novos países são: Sri Lanka, Israel, Bolívia, Guatemala/Honduras, Maurícias, México, Marrocos, Nepal, Panamá e os Emiratos Árabes. Da análise efectuada ao número de certificações por país, em comparação com o ano de 2003, podemos constatar que a Síria já não faz parte dos países com entidades certificadas, o que poderá significar que esta empresa, uma manufactura do sector têxtil, sediada em Damasco, não obteve a renovação da sua certificação. Também em relação à Indonésia houve uma entidade que não obteve a renovação da sua certificação em 2004, uma empresa de vestuário situada em Bandung, passando assim este país de 8 entidades certificadas para sete. Portugal conta com mais uma empresa certificada. Para além da Nova Delta – Comércio e Indústria de Café, SA, obteve a certificação SA8000 a empresa DHL – Transportes Rápidos Internacionais. Estas duas empresas envolvem 570 trabalhadores.

Relativamente à distribuição das certificações por continente, África continua a ser o continente com menos empresas certificadas, cinco empresas nas indústrias agrícola, química, alimentar e têxtil, envolvendo 7.828 trabalhadores. Comparativamente aos dados de 2003, este continente conta com mais

dois países, Marrocos e as Maurícias, com uma certificação cada, na indústria têxtil e alimentar, produção de enlatados de atum e indústrias associadas, respectivamente.

A Europa teve uma evolução em relação ao número de trabalhadores de 29.987 trabalhadores em 2003 para 83.715 trabalhadores em 2004. O continente asiático continua a ser o que tem mais instalações certificadas e o número de trabalhadores abrangidos passou de 102.426 em 2003 para 218.652 em 2004.

Quadro 14 – Instalações Certificadas por Dimensão

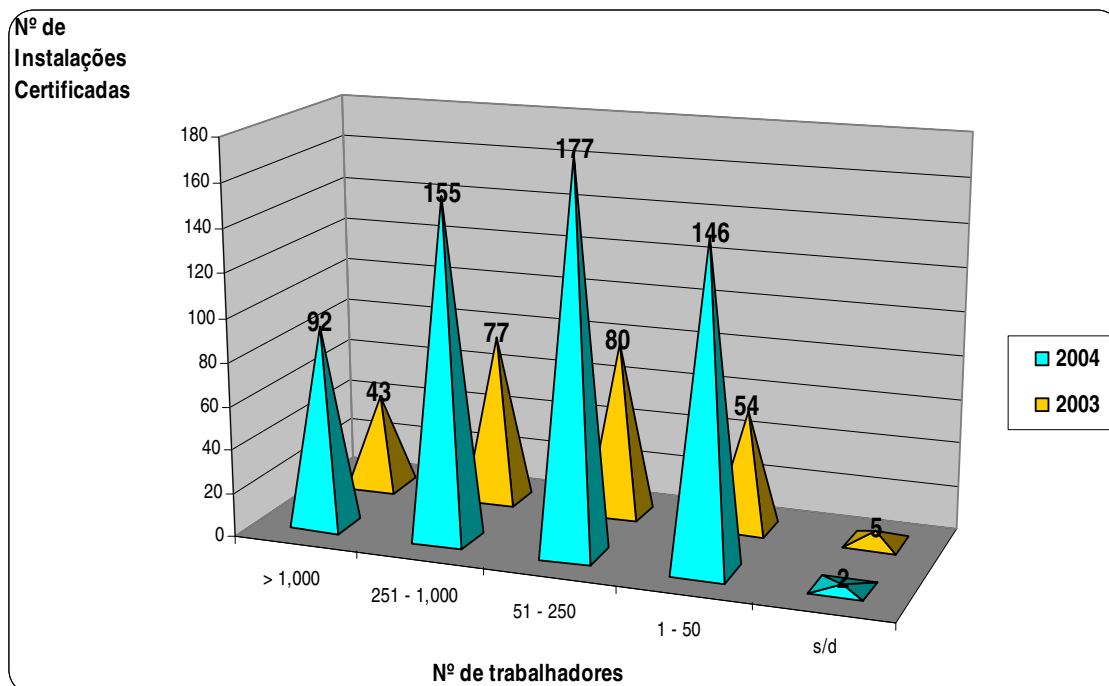
Instalações certificadas (por dimensão)		
Número de trabalhadores	Número de Instalações	% do Total
> 1.000	92	16%
251 – 1.000	155	27%
51 - 250	177	31%
1 - 50	146	26%
Sem informação	2	0,3%

Fonte: Elaborado pela autora com base em dados a 31/12/2004

No que respeita à dimensão da entidade certificada, podemos ver no quadro apresentado acima que a maioria das certificações se registam em PME, com um número de trabalhadores que varia entre 51 e 250, representando 31% do total de certificações.

A figura apresentada abaixo mostra-nos a evolução de 2003 para 2004, relativamente às instalações certificadas por dimensão da instalação. Como podemos observar não houve variação no intervalo em que se situam mais instalações certificadas mas sim um aumento das certificações em cada intervalo, que para ambos os anos em análise é o dos 51-250 trabalhadores, representando exactamente 31% do total de instalações certificadas.

Figura 9 – Evolução das Certificações por Dimensão da Instalação



São portanto, as PME que implementam em maior número a certificação SA8000. Este facto deve-se em larga medida à pressão dos parceiros comerciais, as multinacionais dos países desenvolvidos que impõem aos seus fornecedores o respeito por standards mínimos de condições de trabalho. Em países como a Itália são os poderes públicos regionais a darem preferência nos concursos públicos a empresas com certificação SA8000 (TCC 2003). A opção por este instrumento deve-se ao facto de ser verificável, de ir para além da mera intenção e incluir mecanismos de avaliação e verificação da conformidade das práticas das empresas com os requisitos que a norma estabelece. Assistimos assim a uma pressão do mercado para a certificação, uma pressão no sentido de ultrapassar o carácter subjectivo e não mensurável de outros instrumentos de RSE.

2.6) Críticas à SA8000

Embora tenha havido um aumento do número de empresas a implementar a norma e obter certificação SA8000, a sua eficácia na melhoria das condições de trabalho destas empresas não está ainda

comprovada e há mesmo quem caracterize a SA8000 de “operação de cosmética” levada a cabo pelas empresas para promover a sua imagem social.

Uma das principais críticas feitas à SA8000, no âmbito da sua operacionalidade, é a falta de transparência nos critérios segundo os quais são designados os 24 membros do Conselho Consultivo⁴⁰ da SAI, existindo um grande desequilíbrio de interesses ao nível da sua composição. O facto deste Conselho ser constituído na sua grande maioria por representantes de empresas põe em causa a imparcialidade do processo de decisão fazendo com que haja uma certa resistência à aprovação de propostas “pró-trabalhistas”.

A credibilidade do Conselho é também posta em causa devido às empresas multinacionais que o constituem (como por exemplo a Reebok e a Toys “R” Us) terem sido em tempos alvo de ataques pelos seus fracos desempenhos em termos de respeito pelos direitos dos trabalhadores⁴¹. Estas empresas podem, elas próprias, ser certificadas pela SA8000. O facto de fazerem parte do Conselho dois representantes de uma das maiores empresas de auditoria do mundo é também ilustrativo do enviesamento do Conselho.

Outra das questões que se levanta é a da autoridade da SAI. Com base em que critério é que a SAI se baseia para monitorizar as empresas de auditoria (acreditadas pela própria SAI) que certificam empresas? E, perante quem responde a SAI? De onde vem a sua autoridade? Do Conselho Consultivo? Se sim, então indirectamente a sua autoridade advém das multinacionais, que são a sua maioria.

⁴⁰ O Conselho consultivo da SAI é constituído por representantes das seguintes entidades: Abrinq Foundation (Brasil); Amalgamated Clothing & Textile Workers Union (ACTWU); Association François-Xavier Bagnoud (Switzerland); Avon Products (US); Body Shop (UK); CIM Promodes (France); Columbia University (US); Council on Economic Priorities; Eileen Fisher Inc.(US); Ethical Trading Initiative (UK); Franklin Research & Development (US); Grupo M, S.A. (Dominican Republic); International Textile, Garment & Leather Workers Federation (Belgium); KPMG Peat Marwick (US); National Child Labour Committee (US); Office of the Comptroller, City of New York (US); Otto- Versand GmbH & Co. (Germany); Reebok International (US); Sainsbury's Supermarkets Ltd. (UK); SGS – International Certification Services (Switzerland); Toys “R” Us (US); University of Texas, Austin (US).

⁴¹ Ver, por exemplo, *Les conditions de travail dans l'industrie des chaussures de sport en Chine*, Asian Monitor Resource Center et Hong Kong Christian Industrial Committee, Octobre 1997.

Outra das críticas feitas à implementação da SA8000 é a eficácia limitada do processo de auditoria. A SAI avalia, forma e acredita entidades para a monitorização da SA8000, que podem depois auditar e certificar as empresas que o solicitem. Para tal, a SAI forma equipas de auditores. É exactamente a qualidade da formação dada aos auditores que é questionada. À parte algumas recomendações são as próprias empresas acreditadas que decidem sobre a intensidade, a frequência e o número de controlos que devem ser realizados às empresas que obtêm certificação. A composição das equipas de auditoria também não se submete a nenhuma regra predefinida, a única menção feita nos documentos guia da SA8000 é que os trabalhadores sejam entrevistados por alguém do mesmo sexo e que fale a sua língua. Coloca-se a questão da confiança transmitida pelos auditores aos trabalhadores das fábricas para que estes sejam sinceros e prestem os esclarecimentos necessários nas entrevistas, especialmente os trabalhadores das fábricas situadas em países em vias de desenvolvimento, sem sindicatos independentes e sujeitos a sofrerem represálias. As ONG locais poderiam ter um papel muito importante na monitorização das auditorias.

Para se ser auditor SA8000 é obrigatório frequentar um curso de auditor promovido por uma das entidades acreditadas pela SAI e passar num exame. Após um período de treino com um auditor líder e algumas avaliações pode passar-se a auditor líder. Por motivos de várias ordens entre as quais económicas, culturais, de conhecimentos linguísticos, entre outras, as empresas de auditoria, formam equipas de auditores locais para a certificação SA8000. Relativamente a este processo, é posto muitas vezes em causa tanto o perfil dos formadores dos cursos de auditorias, sem qualquer experiência no terreno nem conhecimentos sobre os direitos humanos e condições de trabalho locais, como o dos formandos também sem qualquer tipo de experiência ou conhecimentos na área dos direitos humanos. As empresas de auditoria por uma questão de racionamento de recursos formam auditores que já colaboram consigo na certificação de outros sistemas de gestão, como a ISO9000 para a qualidade ou a ISO14000 para o ambiente.

A empresa certificada não tem que demonstrar uma correspondência total com as especificações de cada um dos requisitos da norma, existindo uma certa flexibilidade inerente ao processo de certificação e de melhoria contínua. Uma empresa pode ser certificada com 10 não conformidades menores, tendo o auditor independentemente da qualidade da sua formação, o poder de decidir sobre a importância da não conformidade. Mais uma vez aqui vão estar em jogo as diferenças culturais e os quadros mentais que influenciam os julgamentos pessoais dos auditores em relação ao que é uma violação grave ao referencial e o que não é. Por exemplo, se estes auditores tiverem uma estrutura racional pró-negócio, o centro das suas preocupações não são as condições ou os direitos dos trabalhadores.

O facto das auditorias serem sempre previamente agendadas com os gestores da empresa, faz com que estes ganhem tempo para esconder algumas situações menos desejáveis de serem encontradas, não só nos países em desenvolvimento mas também nos países desenvolvidos. Em algumas empresas, a Direcção, chega mesmo a comunicar aos seus trabalhadores a conduta que estes devem seguir durante a visita dos auditores.

Um outro aspecto a ter em conta é a não abrangência do mercado informal. Existem países em que o número de trabalhadores no mercado informal é uma percentagem considerável da população activa. Podemos citar como exemplo países como a Índia, as Filipinas e a Tailândia, que segundo dados de um estudo publicado em 1997 pela Asian Labour Update o número de trabalhadores do mercado negro representava respectivamente 93%, 80% e 75% do total da população activa nestes países (Collectif Labour Rights in China 2000).

Um dos requisitos da SA8000 é que a empresa certificada assegure que os seus parceiros da cadeia de produção respeitam os mesmos princípios de responsabilidade social e cumpram os requisitos da norma. Num mercado onde as multinacionais operam em cadeias cada vez mais complexas, com múltiplos níveis e uma multiplicidade de fornecedores e subcontratados torna-se extremamente difícil monitorizar se a

empresa exige ou não aos seus parceiros da cadeia de produção a conformidade com os requisitos da SA8000.

No que respeita a monitorização pública dos desempenhos sociais da empresa e da sua conformidade com os requisitos da SA8000, esta pode servir os propósitos de melhorar a imagem da empresa e camuflar comportamentos e actividades que não são socialmente responsáveis. Os resultados das auditorias de certificação são confidenciais, ficam em poder da empresa certificada e da empresa de auditoria. Mesmo que a empresa certificada dê a conhecer os seus desempenhos em termos sociais através de relatórios de responsabilidade social ou de sustentabilidade, não há forma de garantir que a empresa não esteja a omitir informação indesejada. Mesmo que os relatórios sejam objecto de uma auditoria por uma entidade externa, que garanta a veracidade da informação neles publicada, as empresas podem publicar nestes relatórios só a informação positiva acerca do seu desempenho, omitindo a informação indesejada.

Por último, mas não menos importante, é de referir o facto da SA8000, à semelhança da grande maioria dos instrumentos de RSE ser criada e pensada nos países desenvolvidos sem a participação dos trabalhadores dos países em vias de desenvolvimento, muitas vezes os códigos não são sequer traduzidos nas línguas destes trabalhadores. Estes reflectem a perspectiva dos países desenvolvidos, assumindo um certo grau de paternalismo e uma influência profunda dos sindicatos ocidentais.

No próximo capítulo deste trabalho vamos apresentar quatro estudos de caso da implementação da SA8000. Na análise destes estudos de caso, tentaremos fazer o balanço dos objectivos e críticas deste sistema de certificação social.

3) A CERTIFICAÇÃO SA8000 NA PRÁTICA

Nesta parte do nosso trabalho vamos apresentar quatro estudos de caso sobre o impacto da implementação da SA8000 em diferentes indústrias e áreas geográficas⁴². À apresentação sumária dos estudos de caso segue-se uma grelha, construída com base nos requisitos da SA8000, na qual se procura analisar a implementação desta norma à luz dos princípios que enuncia.

3.1) Estudos de Caso sobre a Implementação da Norma

3.1.1) Estudo de Caso 1 – Beauty Essential Co., Ltd, Tailândia

A Beauty Essential Co é uma fábrica de média dimensão, no ramo do vestuário, com duas unidades de produção e mais de seiscentos trabalhadores. A empresa foi fundada em 1988, com um capital registado de 250.000 USD, para produzir vestuário para marcas internacionais como a Calvin Klein, a Tommy Hilfiger e a Náutica. A empresa exporta 100% da sua produção, sendo cerca de 75% para os Estados Unidos, 10% para o Japão, 10% para a União Europeia, e os restantes 5% para países da ASEAN. As duas unidades estão localizadas nas províncias de Nakorn Pathom e Pichit.

Através da sua filosofia empresarial de melhoria contínua para a excelência na produção e na gestão, a Beauty Essential obteve a certificação nos seguintes referenciais internacionais: ISO9002 certificação pelo seu sistema de produção, em 1998; ISO14001 certificação ambiental, em 1999, e em 2000 tornou-se na primeira fábrica na Tailândia a obter a certificação SA8000, atribuída pela Bureau Veritas Quality International (BVQI).

O Sr. Krit Payayam, presidente da Beauty Essentials, desempenhou um papel crucial na implementação da SA8000 na empresa. Levou a cabo tentativas sérias de conformidade com os requisitos de responsabilidade social impostos pelos seus clientes para poder manter as suas exportações no longo prazo. Este referencial não é visto como uma barreira ao comércio mas antes como uma forma de

⁴² Os estudos foram realizados por entidades independentes da Social Accountability International (SAI).

fortalecer e diferenciar as empresas tailandesas de outras empresas localizadas em países de mão-de-obra barata (Thapanachai 2000), assim como uma ferramenta para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

A indústria do vestuário tem sido alvo de uma atenção crescente nos últimos anos. Devido às preocupações dos governos e dos consumidores, relativamente à exploração dos trabalhadores na produção de bens, os retalhistas nos países do Norte vêem-se confrontados com o desafio de assegurarem que a sua mercadoria é fabricada sob condições humanas e igualitárias. Esta situação afecta os fabricantes de roupa tailandeses uma vez que as exportações de vestuário representam, há já alguns anos, a seguir às componentes electrónicas e informáticas, a segunda maior categoria de exportações da Tailândia.

O maior mercado dos produtos de vestuário tailandeses é o dos EUA representando 50% do total das exportações, seguido do mercado Europeu com 13,3%, e do Japonês com 7,2% (JirasaKunthai 1999). A partir de 1998, as várias agências governamentais dos EUA aumentaram as suas restrições. Foram enviados questionários às empresas inquirindo sobre os seus processos de fabrico e, em 2001 enviaram delegações para inspeccionar as fábricas.

Os consumidores também estão cada vez mais preocupados tentando não comprar produtos de países onde o exercício dos direitos humanos é deficitário. *“Os EUA e a UE, os maiores importadores, irão banir ou suspender as importações de países que produzem bens sem políticas de protecção ambiental e com problemas de trabalho infantil”* (Pongvutitham 1999). A Tailândia, assim como outros países exportadores de vestuário, não podem continuar a ignorar os requisitos dos importadores sob pena de verem diminuídas as suas quotas de exportação⁴³.

⁴³ Relativamente ao trabalho infantil, cerca de 40% encontra-se na indústria têxtil e 23,4 % na indústria metálica. Esta realidade representa um dos maiores obstáculos à exportação de bens da Tailândia para países onde a SA8000 tenha sido implementada, em especial a relativa a produtos de indústrias de trabalho intensivo, como a do vestuário (Anonymous, 1998).

Para implementar a SA8000 foi estabelecido um grupo de trabalho dentro da empresa e nomeado um gestor de projecto, neste caso o gestor de recursos humanos. O grupo incluiu representantes de todos os departamentos uma vez que cedo se percebeu que a SA8000 iria afectar todas as áreas da empresa.

O facto deste não ser o primeiro sistema de gestão implementado pela empresa foi, na opinião do Gestor da Qualidade da empresa, um factor que contribuiu para o sucesso da implementação da SA8000. Os trabalhadores já tinham passado pela experiência de implementação do referencial da qualidade e por isso estavam preparados para a mudança. Como na primeira experiência a mudança se traduziu numa melhoria das condições de trabalho esta é encarada como positiva pelos trabalhadores.

No processo de implementação da SA8000, o maior obstáculo foi o cumprimento do requisito relativo ao horário de trabalho, em particular a redução do número de horas de trabalho extraordinário⁴⁴.

O horário de funcionamento da empresa assentava num turno único, das 8.00h às 17.00h, seis dias por semana, mais 36 horas de trabalho extraordinário semanal. De acordo com a legislação tailandesa, é permitido trabalhar até 84 horas semanais. Para obter a conformidade com a SA8000 a empresa teve que reduzir para 12 as horas extraordinárias semanais. No entanto, as horas extraordinárias são uma expectativa, tanto para os empregadores que contam com mais trabalho feito, como para os trabalhadores que ganham mais. O desafio para a empresa foi o de gerir a questão sem resistência dos trabalhadores ou decréscimos na produção. O desafio foi ultrapassado com sucesso.

A metodologia a utilizar seria no sentido de aumentar a produtividade. Em primeiro lugar, foram examinadas, pelo supervisor, as práticas de trabalho e o desenho dos postos de trabalho para cada fase do processo produtivo para que se pudesse decidir de que forma melhorar o método de trabalho em cada

⁴⁴ A evidência estatística mostra-nos que metade dos jovens tailandeses, com idades compreendidas entre os 13 e os 24 anos, já entraram no mercado de trabalho e trabalham mais de 40 horas por semana. Destes jovens, 84% trabalha seis dias por semana sem receber horas extraordinárias.

tarefa. A metodologia implementada foi a conjugação da técnica “tempo e movimento” com o desenho ergonómico. As alterações incluíram:

- Mudar as etapas e sequências de trabalho;
- Desenhar novas ferramentas para melhorar os movimentos dos trabalhadores e práticas de trabalho;
- Redesenhar os postos de trabalho.

Após o processo de reestruturação foi ensaiado o novo método de trabalho para que houvesse certezas em relação à melhoria que iria introduzir, sabendo que os trabalhadores teriam que produzir mais, trabalhando o mesmo número de horas, para que se registasse um aumento nas taxas de produtividade com menos stress e melhores resultados. O novo método foi apresentado e discutido com os trabalhadores e após ter sido compreendido iniciou-se a formação. O problema foi ultrapassado e a empresa foi bem sucedida na primeira auditoria de acompanhamento, no início de 2001 (Rohitratana 2002). A implementação da SA8000 levou a empresa a encetar procedimentos de reestruturação do processo produtivo obtendo assim ganhos de produtividade e contribuindo para melhorar as condições de vida dos trabalhadores.

3.1.2) Estudo de Caso 2 – O Grupo Switcher/Prem, Índia

Em 1981, o Sr. Robin Cornelius, decidiu envolver-se na distribuição de vestuário e lançou a **Mabrouc SA**, começando a importar roupa de Portugal, Índia e China. Sedeada em Mont-sur-Lausanne, na Suíça, os escritórios e armazéns estão distribuídos por 10.000 metros quadrados. A empresa conta com 100 empregados e gera um rendimento anual acima dos 60 milhões de francos suíços.

As principais marcas da empresa são a Switcher e a Whale. A Swicher tornou-se na mais conhecida e representa uma linha completa de básicos: t-shirts, fatos de treino, camisas, pólos, calças, casacos e acessórios para adultos e crianças. Em 2000, uma pesquisa levada a cabo pela MIS-Trend na Suíça,

mostrou que 80% dos inquiridos conheciam a marca e que a imagem era a de uma marca amigável com um bom rácio qualidade/preço.

Em 1999, foram vendidos mais de 5 milhões de peças da marca Switcher e Whale na Suíça e resto da Europa (principalmente na Alemanha). Enquanto que a Switcher está direccionada para o mercado do consumidor, a Whale está direccionada para a revenda/transformação (serigrafia).

— Filosofia da Empresa

A filosofia desta empresa é a do desenvolvimento sustentável, preservando o ambiente, actuando de forma socialmente responsável e fazendo do local de trabalho o sítio mais agradável possível. O seu proprietário acredita que *“although economic pragmatism is a must – we are in business to make money – it should not prevent a company from being an active contributor to social development and environmental protection”* (Cestre 2001, p.1).

Em concreto, significa garantir aos parceiros acordos de armazenamento especiais, reciclar embalagens, desenvolver processos de produção anti-poluentes, implementar medidas de conservação da energia, melhorar as condições de trabalho, desenvolver programas socioculturais para os seus trabalhadores e suas famílias, contribuir para programas de saúde e de educação⁴⁵.

— Referenciais Internacionais

A empresa foi certificada pela ISO9001 em 1997. Os produtos Switcher e Whale são certificados pela Oeko-Tex 100 (ausência de químicos nocivos no processo de produção). Recentemente a empresa obteve a certificação ISO14001 (protecção ambiental) e SA8000 (responsabilidade social).

⁴⁵ Pode encontrar toda a informação sobre a filosofia da empresa no sítio web www.switcher.ch

O código de conduta desta empresa está em conformidade com os princípios da Clean Clothes Campaign (CCC)⁴⁶. A empresa exige que todos os seus parceiros comerciais adiram aos mesmos procedimentos, aplicando a mesma política tanto na Europa como fora dela. No entanto, reconhece que as diferenças culturais requerem algumas adaptações. A monitorização da implementação destas regras é feita através de auditorias sistemáticas aos fornecedores, nas quais se examinam, em particular, os seguintes pontos do Código de Conduta da empresa (Cestre 2001):

- O trabalho é escolhido de forma livre (OIT Convenções 29 e 105);
- Não existem práticas discriminatórias (OIT Convenções 100 e 111);
- Não existe trabalho infantil (OIT Convenção 138);
- É permitida a sindicalização e a negociação colectiva (OIT Convenções 87 e 98);
- Os salários são satisfatórios;
- As horas de trabalho não são excessivas;
- As condições de trabalho são satisfatórias (higiene, saúde, segurança);
- São estabelecidos com todos os trabalhadores contratos de trabalho formais;
- A empresa aceita ser auditada por uma entidade independente, da confiança dos trabalhadores.

As auditorias são realizadas, por membros do Corrective Action Committee, através da observação e análise dos registos e documentos legais da empresa, e de reuniões com representantes sindicais, trabalhadores individuais e suas famílias. Dependendo dos resultados da auditoria a empresa ou se recusa completamente a trabalhar com aquele fornecedor ou está disposta a apoiá-lo para que consiga melhores resultados ao nível do desempenho social.

⁴⁶ A CCC começou na Holanda em 1990 e foi lançado na Suíça em 1999. O seu código de práticas laborais para a indústria do vestuário incluindo a roupa de desporto inspira-se nos referenciais de trabalho da OIT, na Declaração Universal dos Direitos do Homem e na Convenção Internacional dos direitos da criança.

— A parceria Switcher/Prem na Índia

No início dos anos 80 a Mabrouc SA desenvolveu uma parceria com a **Prem Durai Exports**, uma manufactura de exportação indiana, que faz parte do Grupo Prem. Estas empresas assinaram um contrato de exclusividade segundo o qual, a produção total do Grupo Prem se destina à Switcher e o Grupo Prem é o único fornecedor da Switcher na Índia.

Procurando responder às preocupações crescentes com a qualidade, a protecção ambiental e a responsabilidade social, a empresa obteve a certificação ISO9000, ISO14000 e SA8000. Ao longo do processo apercebeu-se que os referenciais requeridos para a certificação só poderiam ser alcançados através de um controlo mais apertado das actividades de topo, o que levou à integração vertical da empresa.

— Gestão Social e o posicionamento competitivo da empresa

Para obter a conformidade com os requisitos da SA8000 a empresa implementou um conjunto de procedimentos de responsabilidade social. A estrutura de gestão do Grupo reflecte este novo *focus*. Foi designado um representante da Responsabilidade Social em linha directa com o Director, supervisionando a Segurança, a Saúde e o Ambiente, as Reclamações, a Gestão de Recursos Humanos e uma Unidade de Gestão responsável pelas diferentes actividades funcionais da empresa⁴⁷.

A política de RSE foi largamente disseminada: foi distribuída aos trabalhadores na sua língua nativa (o Tamil), às ONG e às autoridades políticas locais e regionais. A comunicação social, em particular a imprensa tem contribuído para a sua difusão ao público através da publicação de vários artigos.

A gestão dos factores sociais é realizada tendo em conta as especificidades operacionais que se pensa terem um impacto directo no posicionamento competitivo da empresa. Estes factores são (Cestre 2001): Ambiente de Trabalho, Desenvolvimento Humano, Organização e Condições Gerais do Trabalho, Saúde

⁴⁷ Do Grupo Prem a empresa que obteve a certificação SA8000 foi a Vikram Knitwear, uma fábrica de acabamentos de artigos de malha 100% algodão.

Ocupacional e Segurança, Relações de Trabalho, Não Discriminação, Trabalho Infantil, Trabalho Forçado, Gestão, e Imagem.

As condições de trabalho são definidas com os sindicatos. A comunicação interdepartamental e as relações interpessoais são estabelecidas para alcançar uma abordagem colectiva para a resolução de problemas e melhoria de processos.

As horas de trabalho estão definidas e são comunicadas num quadro na cantina. As horas de trabalho regulares não excedem as 48 horas numa semana de trabalho de seis dias incluindo os períodos de descanso. O trabalho extraordinário, numa base voluntária, não excede as 12 horas por semana, de acordo com a legislação indiana. A média mensal das horas de trabalho extraordinário diminuiu significativamente de 46 horas em 2000 para 22 horas no primeiro semestre de 2001, representando um decréscimo de 52%. Este facto conjugado com uma gestão mais sensível dos tempos de descanso durante o dia contribuiu para a redução do stress e da fadiga.

A empresa condena e está atenta a situações de abuso mental e/ou físico. Encontram-se definidos quais os comportamentos que levam a uma acção disciplinar. Foi iniciada uma abordagem a partir da base para as queixas, reclamações e sugestões dos trabalhadores que pode ir desde o conhecimento do supervisor directo do trabalhador até ao Director.

Uma das iniciativas mais significativas da empresa foi a celebração de contratos de trabalho com todos os trabalhadores garantindo um ano seguido de trabalho e contribuindo assim para o desenvolvimento do sentimento de segurança e pertença dos trabalhadores. Todos os trabalhadores têm planos de saúde e de reforma, o que constitui uma excepção na indústria têxtil indiana.

De acordo com a legislação indiana, em particular o Dangerous Machine Act (1983) e o Personal Injuries Act (1963), o Grupo implementou uma série de medidas de saúde e segurança, umas centralizadas,

outras descentralizadas, ou seja, cada Departamento é responsável pelos seus trabalhadores e existe ainda um Gestor de Saúde e Segurança que coordena e monitoriza a implementação das várias medidas.

Todos os trabalhadores estão sindicalizados. A empresa tem dois sindicatos, o Central Indian Trade Union (CITU) e o Marumalarchi Labour Federation (MLF). A gestão das relações de trabalho tem-se desenvolvido de forma cooperativa através do diálogo entre gestores e representantes sindicais para a resolução de problemas.

O Grupo segue uma política não discriminatória: contrata, forma, compensa e promove os trabalhadores com base no seu desempenho e competência independentemente da raça, casta, origem, religião, deficiência, género ou filiação política. No que respeita ao género, a força de trabalho é composta por 43% mulheres e 57% homens, com pagamento igual para trabalho igual, de acordo com o Equal Remuneration Act, 1976.

No seio do grupo foi estabelecida como idade mínima para trabalhar nas suas empresas os 18 anos, independentemente do tipo de tarefas e espera o mesmo comportamento dos seus contratantes/fornecedores. Para que a regra seja cumprida tem de ser feito um controlo regular da idade dos jovens trabalhadores. O Grupo nunca teve nenhuma situação de trabalho infantil. No entanto, existem regras para situações de jovens trabalhadores encontrados a trabalhar nas fábricas. Para os jovens trabalhadores com idade acima dos 15 anos a empresa pode mantê-los a trabalhar com uma carga horária reduzida combinada com a frequência da escola. Se for de idade inferior a 15 anos a empresa faculta o acesso gratuito à escola e pode ainda pagar uma compensação à criança para substituir o rendimento perdido para a família.

De acordo com o Indian Bonded Labour System Act (1976), o Grupo Prem não se envolve em práticas que levam ao trabalho forçado: não retém documentos de identificação pessoal, certificados de qualificação, depósitos de dinheiro e não apoia empréstimos de longo prazo que poderiam fazer com que

os trabalhadores não saíssem da empresa. Os trabalhadores não são forçados a fazer horas extraordinárias.

São feitas reuniões duas vezes por ano para rever e avaliar a eficácia dos sistemas de responsabilidade social da empresa. Nestas reuniões são revistos os seguintes aspectos:

- Adequação e eficácia da política de responsabilidade social da empresa;
- Eficácia dos sistemas e procedimentos;
- Programas de formação e consciencialização;
- Conformidade dos fornecedores;
- Preocupações expressas pelos trabalhadores, clientes e outras partes interessadas;
- Relatórios de auditorias internas e externas.

São realizadas duas vezes por ano auditorias internas sob a responsabilidade do Corrective Action Committee, que tem como responsabilidade sugerir acções preventivas e correctivas.

No que respeita os fornecedores é-lhes solicitado que completem uma vez por ano um questionário relativo ao seu comprometimento com a SA8000, que pode levar a eventuais acções correctivas. São também realizadas visitas que permitem validar a informação recolhida. A empresa mantém registos dos níveis de conformidade dos fornecedores e subcontratantes com os requisitos da SA8000. A capacidade de obter e manter a certificação SA8000 é um critério importante para seleccionar e reter um fornecedor. É importante para a empresa que os seus parceiros comerciais compreendam a importância da conformidade com a SA8000, cujos requisitos se estão a tornar largamente aceites a nível global e que, tal como a ISO9000, rapidamente deixará de ser uma vantagem competitiva para se tornar num “must” (Cestre 2001).

A parceria Switcher/Prem tornou-se numa referência na indústria do vestuário indiana. Tornou-se num exemplo a seguir e, o facto de cumprir requisitos estatutários e reguladores e de reinvestir parte dos lucros em programas sociais contribui para a imagem excepcional que conseguiram construir.

Com o objectivo de fornecer serviços gratuitos de saúde, segurança e educação aos seus trabalhadores, assim como de alguma forma compensar a comunidade pelo impacto menos positivo de algumas das actividades da empresa, foi fundada a Durai Charitable Trust que financia as seguintes actividades / serviços:

- 7 escolas em funcionamento, representando um total de 1200 crianças admitidas. As crianças são seleccionadas das famílias mais pobres de Tirupur e aldeias vizinhas;
- 4 centros abertos nas escolas e fábricas com aconselhamento sobre questões de higiene e cuidados médicos gratuitos. É feita formação sobre primeiros socorros e consciencialização para a segurança numa base regular. Foi lançada em 2001 uma campanha de consciencialização e prevenção do HIV/SIDA, incluindo a distribuição gratuita de preservativos. São também abordadas regularmente questões sobre planeamento familiar.
- São distribuídos, por dia, 12.000 litros de água potável em localizações remotas sem acesso a água limpa;
- Os trabalhadores têm acesso, sem custos, a dormitórios e áreas recreativas, com dormitórios seguros e separados para mulheres solteiras;
- Foi aberto um centro de dia para as mães trabalhadoras.

O Sr. Robin Cornelius continua satisfeito com a parceria que segundo as suas palavras vai para além de um típico acordo comercial, é uma partilha de valores que permite financiar em conjunto projectos sociais e ambientais. Os objectivos da empresa têm sido conseguidos num quadro de nítida melhoria social.

3.1.3) Estudo de Caso 3 – A Fairview, África do Sul

A gestão ética das cadeias de produção tornou-se um tema presente quando se fala de negócios responsáveis nos países em vias de desenvolvimento. Trabalhos levados a cabo pela The Natural Resources and Ethical Trade Programme (NRET) e a Ethical Trading Initiative (ETI)⁴⁸ mostram que, tanto os parceiros comerciais do Norte como do Sul, estão dispostos a desenvolver a abordagem da gestão ética das cadeias de produção e a gerir desempenhos sociais e ambientais, mas sublinham a necessidade de entender melhor que custos esta forma de gestão irá implicar. Existe a preocupação que a melhoria do desempenho social aumente os custos do trabalho levando as empresas a evitar esta abordagem ou a um decréscimo no investimento directo estrangeiro nos países em desenvolvimento.

O estudo de caso realizado teve como objectivo responder às seguintes questões (Collinson 2001):

1. Quanto custa, a cada participante da cadeia de produção, a conformidade com referenciais éticos?
2. Quais são os ganhos em produtividade do trabalho, eficiência da gestão e outros factores, que advém da introdução destes referenciais éticos?
3. Como podem os custos de conformidade ser repartidos pelos participantes da cadeia de marketing (incluindo o consumidor)?

A indústria vinícola da África do Sul tem-se confrontado com grandes mudanças ao nível social, legislativo e competitivo. Para auxiliar neste processo a ETI tem levado a cabo testes piloto que se consubstanciam, por um lado num processo de aprendizagem sobre como adaptar o seu código de requisitos de trabalho aos ambientes social, económico e legislativo locais, e por outro numa certificação das unidades produtivas que se voluntariam para testar o código. No entanto, nenhuma unidade de produção vinícola foi declarada como conforme.

⁴⁸ Organização de retalhistas, sindicatos e ONG, sediada no Reino Unido.

Por contraste, existe uma unidade de negócio, que não se encontra relacionada com o teste piloto da ETI, que obteve a certificação SA8000 pelo Council on Economic Priorities. É sobre este caso que vai incidir o nosso estudo.

— Os códigos de ética

Baseados nas Convenções e Recomendações da OIT, os códigos de ética são vistos por muitas organizações do Norte como uma forma de melhorar as condições dos trabalhadores das fábricas e das plantações nos países do Sul que fornecem os países industrializados. Na indústria vinícola da África do Sul estão a ser utilizados dois códigos de ética: o Ethical Trade Initiative (ETI) e o Social Accountability 8000 (SA8000). No que respeita as particularidades da SA8000 nesta indústria, estas são analisadas na grelha abaixo.

— A Fairview

A Fairview é uma empresa privada Sul-africana que produz vinhos de média e alta qualidade maioritariamente para o mercado de exportação. No mercado sul-africano a empresa é provavelmente mais conhecida pela produção de queijos. O proprietário, Charles Back, tem a reputação de ser um dos melhores empregadores na indústria vinícola e, em 1999 decidiu candidatar-se à certificação SA8000. A Fairview recebeu a certificação pelo BVQI em finais do ano 2000. Esta certificação pressupõe a conformidade com o referencial, o que significa que a empresa teve que impor requisitos de trabalho aos seus fornecedores de uvas.

Os custos de certificação foram suportados pela Fairview e pelos seus fornecedores. “(...) os custos mais elevados suportados pela empresa que obteve a certificação SA8000 vêm sob as categorias de saúde e segurança, auditorias e sistemas de gestão. Sendo os custos com a última categoria de longe os mais elevados e consistem quase na totalidade em custos do tempo de gestão necessário para planear e implementar os sistemas de gestão prescritos pela SA8000.” (Collinson 2001).

Da análise deste estudo ressalta o facto da empresa ter, no primeiro ano, suportado custos muito elevados devido ao intenso esforço de gestão necessário para implementar os sistemas de gestão requeridos pela norma, e pelos honorários pagos aos auditores e consultores. No segundo e sexto ano os custos foram constantes, mas no terceiro ano houve a necessidade da empresa renovar a certificação. Os custos de certificação suportados pelo fornecedor da Fairview representam cerca de 1,3% do retorno anual e tendo em conta que os lucros deduzidos de impostos serão provavelmente na ordem dos 5 a 10% do retorno, os custos começam a ser substanciais.

A introdução de *“living wages”* para os trabalhadores permanentes e temporários também trazem custos de conformidade associados. No entanto, as empresas que tenham já uma longa tradição na melhoria do bem-estar dos trabalhadores enfrentam custos mínimos ou mesmo custos zero neste item.

No que respeita o fornecedor de uvas, os seus custos de monitorização e verificação são suportados pela Fairview. Existem também custos incrementais no que respeita ao equipamento de protecção e à formação contínua fornecida pela empresa aos seus trabalhadores.

A principal motivação para que uma empresa decida implementar um código de ética é a continuidade das suas exportações. Cada vez mais os mercados do Norte sofrem pressões por parte dos consumidores e de organizações defensoras dos direitos humanos para colocarem produtos éticos no mercado. As empresas destes países procuram cada vez mais fornecedores que pratiquem standards de trabalho elevados. A implementação de instrumentos de RSE verifica-se no início da cadeia de produção para responder a um requisito de um parceiro comercial. Neste caso, o mercado do Reino Unido é muito importante para os produtores de vinho, de média e alta qualidade, da África do Sul.

Uma vez que a conformidade com os códigos de trabalho se encontra ainda numa fase embrionária, não existe evidência empírica de que os referenciais de trabalho melhorem a produtividade do trabalho.

Existe, sim evidência que suporta a ideia que a melhoria do bem-estar do trabalhador tem um efeito positivo na produtividade. *“Healthier, wealthier and happier workers tend to be more productive.”*(Collinson 2001, p. 22).

A empresa ao mesmo tempo que dá resposta a uma exigência do mercado aproveita para se diferenciar. A exposição a novas técnicas requeridas pela norma e a processos de auditoria confere à gestão novas competências e experiência que melhoram a sua eficiência global. Embora não exista evidência empírica suficiente para comprovar esta afirmação, os gestores crêem que os sistemas de gestão introduzidos pela SA8000 aumentaram a eficiência da empresa.

As relações comerciais de longo prazo entre fornecedores e compradores, como por exemplo contratos de longo prazo, podem não só persuadir os produtores a investir no bem-estar dos trabalhadores, como facilitar o acesso ao crédito.

3.1.4) Estudo de Caso 4 – Chiquita Brands International, Costa Rica

A Chiquita Brands International, Inc. é uma empresa que comercializa, produz e distribui bananas de grande qualidade e outros produtos frescos (melões, uvas, pêssegos, nectarinas, ananases, toranjas, abacates, kiwis, limas e pequenos vegetais), que são vendidos principalmente sob a marca Chiquita®⁴⁹. É uma das maiores empresas produtoras de bananas do mundo e o maior fornecedor de bananas da América do Norte e da Europa. A Chiquita comercializa bananas há mais de 100 anos.

Em 2002, a empresa manobrava 115 plantações de bananas em seis divisões, na América Latina – Colômbia, Costa Rica, Guatemala, Honduras e Panamá e uma na Costa do Marfim em África⁵⁰. Estas plantações produzem cerca de metade das bananas comercializadas pela Chiquita. A empresa adquire também bananas a produtores independentes da América Latina e tem uma *joint venture* nas Filipinas.

⁴⁹ A produção, distribuição e comercialização destes produtos está a cargo da unidade de negócio Chiquita Fresh.

⁵⁰ Em Julho de 2003 a Chiquita vendeu a divisão de Armuelles, Panamá à COOSEMUPAR, uma cooperativa de trabalhadores.

Faz também parte da empresa a Global Logistics, unidade de responsável pelos circuitos de produtos e informações da fonte ao mercado em 19 países no mundo, distribuídos por uma complexa rede de navios, fornecedores externos e fornecedores de serviços. A empresa possuiu uma frota de navios altamente especializados que entregam bananas em paletes e contentores na Europa e na América do Norte e voltam com papel, veículos, produtos alimentares e outros produtos frescos ou sem ser frescos não. A Global Logistics também inclui escritórios de comercialização de carga nos Estados Unidos, Europa e América Latina; operações portuárias na Europa e Estados Unidos e serviços de manutenção na América Latina.

A Responsabilidade Social na Chiquita é parte integrante da sua estratégia comercial global. A empresa compromete-se a operar de forma socialmente responsável em todos os seus negócios, equilibrando de forma justa as necessidades e preocupações das suas partes interessadas construindo assim uma empresa mais forte e melhor sucedida financeiramente.

A empresa assinou a Convenção “Freedom of Association, Minimum Labour Standards and Employment in Latin American Banana Operations, reafirmando assim o seu compromisso com o respeito pelas Convenções Base da OIT sobre os direitos fundamentais dos trabalhadores. O seu compromisso com o ambiente está reflectido no facto de 100% das suas fazendas terem obtido a certificação ambiental e social da Rainforest Alliance, o standard internacional para a protecção ambiental e de saúde e segurança dos trabalhadores nas produções de banana. A empresa é também membro da Ethical Trade Initiative, uma aliança de empresas, organizações não governamentais e sindicatos que trabalham em conjunto para avançar boas práticas de ética empresarial, responsabilidade social e direitos humanos.⁵¹ Os Relatórios ambientais, sociais e financeiros da Chiquita encontram-se disponíveis no sítio Internet da empresa.

Os valores nucleares da empresa são a base para a sua conduta nos negócios que estabelece nas várias regiões do globo, e estão traduzidos em acções através do Código de Conduta da empresa. Este código

⁵¹ Ambas as empresas foram certificadas em 2000, as auditorias de renovação deveriam ter tido lugar em 2003.

determina standards de comportamento ético, legal, e socialmente responsável, em conformidade com a política da empresa. Tanto os valores nucleares como o Código de Conduta estão disponíveis para todos os trabalhadores da Chiquita, incluindo um panfleto em Espanhol para os seus agricultores na América Latina explicando os valores da empresa em gráficos e frases simples.

No desenvolvimento do seu código de conduta, foram avaliados cuidadosamente uma variedade de referenciais existentes na área dos direitos dos trabalhadores e responsabilidade social. Em 2000, a empresa decidiu incorporar no seu Código de Conduta, de forma mais completa possível, os requisitos da norma SA8000 pois acredita “que a SA8000, em conjunto com os documentos de orientação e o seu processo de acreditação, é actualmente o referencial de responsabilidade social com maior credibilidade e passível de verificação independente”(www.chiquita.com). A empresa tem como objectivo obter a conformidade com os requisitos da SA8000 e consequente certificação em todas as suas plantações de bananas. A divisão da Costa Rica obteve a certificação SA8000 em 2002.

Na grelha de análise comparativa apresentada no quadro seguinte podemos ver de forma detalhada, em relação aos quatro casos em estudo, a conformidade com cada um dos requisitos da norma.

Quadro 15 – Grelha de Análise dos Estudos de Caso Segundo os Requisitos da SA8000

	Trabalho forçado	Discriminação	Abuso ou assédio	Trabalho Infantil	Liberdade de associação e negociação colectiva
Beauty Essential Co., Ltd Tailândia	Não existe informação	Não existe informação	Não existe informação	Embora 40% do trabalho infantil na Tailândia se encontre na indústria têxtil, a empresa não recorre ao trabalho infantil	Não existe informação
Switcher / Prem Índia	De acordo com o Indian Bonded Labor System Act (1976), o Grupo Prem não se envolve em práticas que levam ao trabalho forçado: não retém documentos de identificação pessoal, certificados de qualificação, depósitos de dinheiro e não apoia empréstimos de longo prazo que poderiam fazer com que os trabalhadores não saíssem da empresa. Os trabalhadores não são forçados a fazer horas extraordinárias.	O grupo segue uma política de não discriminação. Os trabalhadores são contratados, formados, compensados e promovidos com base no seu desempenho e competência independentemente da raça, casta, origem, religião, deficiência, género ou filiação política. No que respeita o género, a força de trabalho é composta por 43% mulheres e 57% homens, com pagamento igual para trabalho igual, conforme o Equal Remuneration Act (1976).	A empresa condena e está atenta a situações de abuso mental e/ou físico. Estão definidos os comportamentos que levam a acções disciplinares e foi iniciada uma abordagem a partir da base para reclamações, queixas e sugestões.	A idade mínima para trabalhar estabelecida no Grupo foi os 18 anos, independentemente do tipo de tarefa e é esperado o mesmo tipo de comportamento dos seus fornecedores. Até à data do estudo nunca tinha sido detectada nenhuma situação de trabalho infantil nas empresas do grupo. Existem no entanto regras para situações de jovens trabalhadores encontrados a trabalhar nas fábricas. Para os jovens trabalhadores com idades acima dos 15 anos a empresa pode mantê-los com uma carga horária reduzida combinada com a frequência da escola. Se for de idade inferior aos 15 anos não pode continuar a trabalhar. A empresa faculta o acesso à escola e pode pagar uma compensação à criança para substituir o rendimento perdido para o sustento da família.	Todos os trabalhadores estão sindicalizados. A empresa tem dois sindicatos, o Central Indian Trade Union (CITU) e o Marumalarchi Labour Federation (MLF).
Fairview África do Sul	O trabalho forçado é crime com Base no Basic Conditions of Employment Act. De acordo com o estudo realizado se existir trabalho forçado na indústria vinícola da África do Sul é extremamente raro	Existe discriminação generalizada em relação aos salários dos homens e das mulheres. Estas, são pagas em montantes inferiores aos dos homens sob a justificação de que trabalham menos horas e fazem trabalhos menos pesados. Os pretos também têm dificuldade em trabalhar nas quintas do Cabo Ocidental	Informação subjectiva sugere que alguns donos de quintas continuam a abusar e assediar os seus trabalhadores.	A prática de empregar directamente crianças era desconhecida das pessoas entrevistadas neste estudo. O trabalho infantil ocorre somente quando estas vão ajudar os pais depois da escola.	As actividades dos sindicatos são vistas como pouco eficazes, vão muito pouco para além de cobrar cotas. O que faz com que os índices de sindicalização sejam muito baixos.

Quadro 15 – Grelha de Análise dos Estudos de Caso Segundo os Requisitos da SA8000 (continuação)

	Trabalho forçado	Discriminação	Abuso ou assédio	Trabalho Infantil	Liberdade de associação e negociação colectiva
Chiquita Brands International Costa Rica	Conformidade com o requisito da norma	A empresa não discrimina nem apoia atitudes discriminatórias no recrutamento, compensação, acesso à formação, promoções, despedimentos ou reformas com base na raça, condição social, nacionalidade, deficiência, género, orientação sexual, sindicalização, filiação política, status de veterano ou idade dos trabalhadores mais velhos.	Conformidade com o requisito da norma	O previsto nesta secção não se aplica ao emprego dos filhos dos donos das quintas no negócio sazonal que não inclui bananas.	A empresa deve respeitar o direito de todos os trabalhadores a formarem e associarem-se a sindicatos e outras organizações de sua escolha e de negociarem colectivamente.

Quadro 15 – Grelha de Análise dos Estudos de Caso Segundo os Requisitos da SA8000 (continuação)

	Salários e outras compensações	Horas de Trabalho	Saúde e Segurança	Relações de Trabalho	Sistemas de Gestão	Custos de conformidade
Beauty Essential Co., Ltd Tailândia	Não existe informação	A redução das horas de trabalho extraordinário foi o único requisito com o qual a empresa teve dificuldades. De acordo com a legislação tailandesa é permitido trabalhar até 84 horas semanais. Para obter a conformidade com a SA8000, a empresa teve que reduzir o número de horas de trabalho extraordinário de 36 horas semanais para 12 horas semanais.	Não existe informação			
Switcher / Prem Índia	As horas de trabalho regulares não excedem as 48 horas numa semana de trabalho de seis dias, incluindo os períodos de descanso. O trabalho extraordinário, numa base voluntária, não excede as 12 horas de trabalho por semana.	De acordo com a legislação indiana, em particular o Dangerous Machine Act (1983) e o Personal Injuries Act (1963) o Grupo implementou uma série de medidas de saúde e segurança, existindo um Gestor de saúde e segurança que coordena e monitoriza a implementação das várias medidas.	As condições de trabalho são definidas com os sindicatos. A comunicação interdepartamental e as relações interpessoais são estabelecidas para alcançar uma abordagem colectiva para a resolução de problemas. Celebração de contratos com todos os trabalhadores garantindo um ano seguido de trabalho. Todos os trabalhadores têm planos de saúde e de reforma, o que constitui uma excepção na indústria têxtil indiana.	Realizam-se duas reuniões por ano para rever e avaliar a eficácia dos sistemas de responsabilidade social da empresa. São realizadas duas vezes por ano auditorias internas pelo Correction Action Committee. Aos fornecedores é solicitado anualmente o preenchimento de um questionário relativo ao seu comprometimento com a SA8000 e são realizadas visitas de monitorização.	As horas de trabalho regulares não excedem as 48 horas numa semana de trabalho de seis dias, incluindo os períodos de descanso. O trabalho extraordinário, numa base voluntária, não excede as 12 horas de trabalho por semana.	De acordo com a legislação indiana, em particular o Dangerous Machine Act (1983) e o Personal Injuries Act (1963) o Grupo implementou uma série de medidas de saúde e segurança, existindo um Gestor de saúde e segurança que coordena e monitoriza a implementação das várias medidas.

Quadro 15 – Grelha de Análise dos Estudos de Caso Segundo os Requisitos da SA8000 (continuação)

	Trabalho forçado	Discriminação	Abuso ou assédio	Trabalho Infantil		Liberdade de associação e negociação colectiva
Fairview África do Sul	Não existe actualmente na indústria vinícola ou na agricultura um salário mínimo estabelecido pelo governo. Os salários nas plantações são bastante baixos mas o governo receia estabelecer um salário mínimo elevado e estar a distorcer o mercado local e a criar mais desemprego. Pelo contrário, os salários nas adegas de vinho estão de acordo com os níveis de "living wage".	No que respeita as horas de trabalho, a legislação Sul-africana é mais exigente do que os requisitos da SA8000. No entanto, os empregadores aplicam frequentemente excepções aos limites impostos pela legislação devido ao carácter extremamente sazonal desta actividade	A grande maioria dos empregadores da indústria vinícola respeita os requisitos de saúde e segurança. Relativamente ao alojamento dos trabalhadores, a legislação nacional não é explícita acerca da qualidade do mesmo. O alojamento dos trabalhadores varia muito de quinta para quinta e depende da proximidade a que estas se encontram das cidades. As que estão próximas não alojam os seus trabalhadores. Quanto às adegas, quando dão alojamento aos trabalhadores este, é normalmente, de boa qualidade.	Normalmente as quintas e adegas respeitam a legislação nacional no que concerne os seus trabalhadores permanentes. Mas as relações de trabalho com os trabalhadores casuais nem sempre estão em conformidade com a legislação.	A SA8000 requer a implementação de sistemas formais de gestão e procedimentos para gerir todos os aspectos das relações de trabalho, remuneração, contratos e bem-estar.	Os custos de monitorização e verificação são suportados pelas empresas que decidem implementar a norma. Os custos apresentados neste estudo de caso são custos reais pois a empresa já tinha obtido a certificação.
Chiquita Brands International Costa Rica	Conformidade com o requisito da norma	Nas operações sazonais da empresa, que não envolvam bananas mas envolvam alimentos frescos, assim, como nas operações de navegação em oceanos, a empresa respeita a legislação em vigor e os standards industriais sobre as horas de trabalho e deve assegurar que o trabalho extraordinário e do conhecimento do candidato e que este o aceita voluntariamente como condição para o emprego e será compensado com uma taxa de prémio.	Conformidade com o requisito da norma	Conformidade com o requisito da norma	O previsto na secção 9.9. do requisito controlo dos fornecedores e subcontratados, relativo aos trabalhadores domésticos não se aplica à Chiquita.	Conformidade com o requisito da norma

Fonte: Realizado pela autora.

3.2) Análise Comparativa dos Estudos de Caso

Os estudos de caso apresentados têm características e objectivos muito diferentes e embora todos foquem a implementação da SA8000, centram-se em aspectos distintos. No primeiro estudo a análise recai sobre o papel da SA8000 para um país exportador e procura, através de um caso de sucesso na implementação da norma na Tailândia, explicar o papel da norma como ferramenta para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. O estudo analisa pormenorizadamente um dos seus requisitos – as horas de trabalho – por ser aquele com o qual a empresa teve dificuldades. Não nos é dada informação ao longo do estudo sobre os outros requisitos, sabe-se no entanto que para obter a certificação é necessário que a empresa tenha uma prática que vá ao encontro do que é exigido pela SA8000.

O segundo estudo analisa a implementação da norma numa empresa indiana na sequência de um acordo comercial. A empresa importadora exige que todos os seus fornecedores se rejam pelos seus valores e filosofia. Podemos verificar através da informação que nos é dada a prática da empresa em relação a cada um dos requisitos, assim como a legislação nacional em vigor.

O terceiro estudo enquadra-se na problemática da gestão ética das cadeias de produção e faz uma análise comparativa entre dois instrumentos, a ETI e a SA8000, ao nível dos custos de implementação. Conclui que, para a empresa em questão, embora haja um custo mais elevado no primeiro ano de implementação da norma e nos anos em que é solicitada a renovação da certificação, esses custos são recompensados pelos ganhos em produtividade, ganhos de eficiência e garantia de relações comerciais de longo prazo. No que respeita os requisitos da norma é-nos dado o panorama geral para a indústria vinícola da África do Sul, em termos de legislação nacional em vigor e práticas correntes. Não são analisadas as práticas da empresa em particular.

No quarto estudo de caso vamos centrar a nossa análise nos ajustamentos, aos requisitos da norma que a empresa teve que levar a cabo, devido às especificidades da indústria em questão. A SA8000 foi

originalmente concebida para as manufacturas, existindo alguns elementos da norma que a empresa considerou não serem apropriadas às actividades de navegação e às actividades agrícolas sazonais que não incluíam a produção de bananas. Assim, a empresa adoptou pequenas modificações ao referencial SA8000 actual, que passamos a enumerar com referência ao texto original da norma:

- A Secção 1.5 e Definição 13 foram alteradas no sentido de abranger a situação do emprego dos filhos dos agricultores nas actividades sazonais de pequenas quintas familiares;
- A Secção 4.1 foi alterada para afirmar o direito de todos os trabalhadores de formarem ou se associarem a sindicatos e outras organizações à sua escolha de acordo com a Convenção 87 da OIT;
- A Secção 5.1, que detalha as categorias de não discriminação foi alargada para incluir o status de veterano e limitada a incluir simplesmente a idade dos trabalhadores mais velhos, pois a empresa quer ter liberdade para estabelecer uma idade mínima para a contratação;
- A Secção 7.4 foi acrescentada de forma a abordar as horas de trabalho requeridas nas operações com frutas frescas à excepção das bananas e das operações da frota de navios, as quais requerem uma maior flexibilidade para dar resposta as necessidades de colheitas sazonais, limitadas à força de trabalho rural disponível e aos acordos de pessoal de navegação.

A Chiquita não emprega trabalhadores domésticos, por isso a Secção 9.9 da SA8000 não se aplica.

Ultrapassadas as disparidades em termos de informação disponível em cada estudo, a sua análise permite-nos aferir que a implementação da SA8000 está intimamente ligada à filosofia da empresa. Existe um envolvimento evidente do presidente da empresa na definição desta filosofia, quase um cunho pessoal, assente em valores que vão para além do lucro imediato – integrando preocupações de desenvolvimento social e protecção ambiental. A sua implementação está claramente integrada na estratégia comercial de longo prazo da empresa, que pretende garantir o seu mercado de exportações ou através do cumprimento de um requisito obrigatório imposto pelos seus fornecedores ou como estratégia de diferenciação das outras empresas exportadoras no mesmo sector.

Através da implementação da SA8000 são alcançados, em simultâneo, objectivos económicos e sociais – aumento da produtividade do trabalho e melhoria das condições de vida dos trabalhadores. É um instrumento segundo o qual empresa põe em prática em primeiro lugar a sua RSE interna promovendo o bem-estar social dos seus trabalhadores e criando valor para os seus accionistas. A gestão da empresa ganha em eficiência com a internalização dos procedimentos requeridos pela norma ao nível dos sistemas de gestão.

Em dois dos casos, a implementação da SA8000 vem na sequência da implementação de ISO 9000 e ISO 14000 e consequente certificação em qualidade e ambiente. A SA8000, tendo em conta o seu campo de aplicação, não pode ser caracterizada como uma norma de certificação social, quanto muito atribui uma certificação social parcial.

A adesão a esta norma, como percurso natural de uma empresa que persegue objectivos estratégicos de melhoria contínua, leva-nos a crer que se existisse uma norma de certificação global da RSE (que abrangesse as várias dimensões da RSE) as empresas acabariam por aderir, havendo assim um sistema que contemplasse todas as fases e requisitos necessários para que uma empresa pudesse ser considerada socialmente responsável, reconhecido a nível mundial.

3.3) A situação em Portugal

Existem actualmente em Portugal duas empresas certificadas pela SA8000, a Nova Delta – Comércio e Indústria de Café, SA e a DHL – Transportes Rápidos Internacionais. Estas empresas não foram objecto da análise efectuada nos pontos 3.1 e 3.2 devido ao processo de certificação ter sido bastante recente e não se encontrarem disponíveis os Relatórios de Responsabilidade Social. Apesar deste facto achamos importante apresentar de forma resumida a política de responsabilidade social destas empresas.

3.3.1) Nova Delta – Comércio e Indústria de Café, SA

A NOVA DELTA – Comércio e Indústria de Cafés, S. A. é uma empresa integrada no grupo empresarial NABEIRO, localizada no Alentejo, na vila de Campo Maior, junto à fronteira com Espanha. O desenvolvimento económico e social da região é paralelo ao sucesso empresarial do Comendador Rui Nabeiro, fundador do Grupo e figura destacada na vila de Campo Maior. Situada numa zona de poucas oportunidades de emprego e baixo desenvolvimento industrial e de serviços, a figura de um empresário dinâmico, que soube constituir uma empresa líder no mercado dos cafés, em ambiente concorrencial, afigura-se como um exemplo de visão estratégica, a qual poderá explicar o envolvimento da empresa em matérias de RSE. A sua actuação baseia-se em princípios orientadores para o desenvolvimento dos negócios, a nível empresarial (inovação, auto aprendizagem e liderança visionária), a nível do factor humano (capacitar os colaboradores para a mudança) e a nível da cidadania (desenvolvimento integrado da comunidade). (Seabra, F., Rodrigues, J., e Simões, J., 2003).

Desde a sua fundação, a DELTA Cafés adopta uma cultura de solidariedade, assente em princípios e valores de cidadania, promovendo acções de responsabilidade social e impulsionando, assim, o desenvolvimento económico e social das comunidades. O projecto Cidadania em Timor, foi um dos catalizadores para a empresa NOVA DELTA, SA assumir o estatuto de pioneira em Portugal a obter a certificação SA8000 e valeu-lhe o *Positive Impact Community Award*, atribuído pela SAI, no 17º Annual Corporate Conscience Awards, que teve lugar a 7 de Outubro de 2003, em Nova York. O prémio foi recebido em conjunto pelo comendador Rui Nabeiro e o Dr. José Ramos Horta, Ministro dos negócios estrangeiros de Timor Leste.

Entre as várias acções de solidariedade, insere-se a campanha “Um Café por Timor”, a qual permitiu enviar para Timor 0,25 euros por cada embalagem de Café Delta Timor 250 g produzida, destinados à construção de infra-estruturas de apoio à população, em particular para a reconstrução e fornecimento de equipamentos e materiais escolares para as escolas primárias de Fahité, Tibar e Lorema, Escola Secundária de Gleno, Universidade de Díli, Escola Agrícola de Natar Bora e Jardim Escola Vila Verde (neste último caso, com oferta da ludoteca, salário das educadoras e complemento alimentar de leite

todas as manhãs). Foi também realizado um protocolo com a ADOCERE, ONG da área da educação a operar em Timor, através do qual, semanalmente, todas as escolas com intervenção Delta são acompanhadas por técnicos educacionais. Após o horário escolar, são realizadas acções de sensibilização/formação de adultos para a cidadania.

A Delta Cafés constituiu, em Abril de 2000, uma das primeiras empresas privadas em Timor-Lorosae (A Delta Cafés Timor, S.A.), com o objectivo de capacitar os produtores de café para a certificação da "Origem Café Timor"; dinamizar seminários sobre cultura de café; e promover o desenvolvimento sustentado das comunidades. Esta intervenção resultou no desenvolvimento do café-padrão para a criação de dois novos produtos, o Timor Standard e o Timor Gourmet visando a certificação internacional do café de Origem Timor.

A actuação da Delta em Timor foi o embrião de um projecto mais vasto – sustentabilidade nas origens – que tem por objectivo estender a política de cidadania ao Brasil, Angola e São Tomé. Os cafés de "Origens Seleccionadas" Delta Manaus, Delta Mussulo e Delta Timor constituem o suporte desta intervenção, que tem como princípios orientadores: a integridade e transparência, qualidade, capacitação, comércio justo, responsabilidade ambiental, incentivar a cultura biológica e ecológica, responsabilidade social, boas condições de trabalho e respeito pelos Direitos Humanos.

3.3.2) DHL – Transportes Rápidos Internacionais

A DHL Portugal é uma empresa do grupo Deutsche Post World Net (DPWN). A DHL tem acumulado ao longo dos anos prémios e menções honrosas relativas, sobretudo, a práticas de Recursos Humanos e de Responsabilidade Social. Foi classificada no ano 2003 e 2004 como uma das "100 Melhores Empresas para Trabalhar" pela Comissão Europeia. Em 2003, foi considerada como "A Melhor Empresa para Trabalhar em Portugal", pela Revista Exame e em 2004 voltou a ser eleita em 3º lugar nesse mesmo ranking. A DHL foi a primeira empresa em Portugal e a primeira DHL a nível internacional a ser galardoada com o Prémio Europeu da Excelência. A DHL Portugal obteve a certificação SA8000 em

Junho de 2004, ocupando o lugar de primeira empresa certificada na área dos serviços e a segunda em Portugal

A DHL tem na sua Missão e Cultura a Responsabilidade Social, facto que implica que dezenas dos seus colaboradores participem regularmente em acções de voluntariado, demonstrando assim a sua forte motivação e espírito do grupo. A definição de uma política de Responsabilidade Social na DHL Express Portugal prende-se com a convicção de que existem valores de ordem ética e social que as empresas, como intervenientes na Sociedade, não devem esquecer. Os valores de responsabilidade social começam em todas as pessoas que trabalham na DHL, já que são elas que asseguram o sucesso quer da empresa, quer dos projectos específicos em que se envolvem (www.dhl.pt).

A Direcção da DHL Portugal reitera o compromisso de gerir a Empresa segundo o modelo europeu de Excelência, conforme estabelecido na Política da Qualidade, estendendo o seu Sistema integrado de Gestão às áreas ambiental e de higiene e segurança, seguindo as orientações das normas internacionais aplicáveis e outros requisitos legais e específicos necessários à prestação de um serviço de Excelência aos nossos Clientes. Para tal promove a sensibilização de toda a Organização para o crescente papel social da actividade da Empresa; e a adopção de uma postura individual e colectiva orientada para a preservação do meio ambiente e para a Excelência em todos os momentos da verdade de contacto com entidades externas; e a manutenção de um sistema integrado e abrangente, de carácter preventivo e correctivo, que assegure a gestão das condições internas de higiene e segurança necessárias ao óptimo desempenho de todas as funções, bem como o controlo dos impactes ambientais significativos da nossa actividade.

A empresa assume a preservação de um ambiente de trabalho, interno e externo, onde predominam a abertura, a criatividade, a responsabilidade e a ética organizacional, potencia a imagem da Empresa e o espírito de melhoria contínua.

Através do programa “Mãos dadas à Comunidade”, programa de voluntariado criado com o objectivo de colaborar de forma sistemática e pro-activa em projectos que visem a melhoria da qualidade de vida das Comunidades, estimulando os seus trabalhadores para a prática do voluntariado, proporcionando-lhes enriquecimento pessoal e aumentando o seu sentimento de orgulho na empresa.

Podemos enumerar também outras iniciativas de cariz social como a colaboração com a Liga de Protecção da Natureza na limpeza de um jardim; protocolo de 2 anos com a Associação CAIS; colaboração com a Fundação Aga Khan na marcha por uma Causa; visita com jovens deficientes da APPACDM (Viseu). A empresa tornou-se também membro do GRACE – *Grupo de Reflexão e Apoio à Cidadania Empresarial*.

Embora não tenhamos dados que nos permitam aferir sobre os benefícios da Certificação SA8000 nos dois casos portugueses que apresentamos, podemos concluir que a certificação de responsabilidade social está integrada numa filosofia de cidadania empresarial vivida por ambas as empresas.

Conclusões

Na procura de um desenvolvimento mundial sustentável, a eliminação da pobreza é o desafio primordial não só dos governos e da sociedade civil, mas também, e cada vez mais, do sector privado, onde muitos agentes assumem claramente esse objectivo. A contribuição tradicional do sector privado para o crescimento económico e consequente melhoria do bem-estar mundial, através da prossecução dos lucros e de geração de riqueza não é suficiente. O reconhecimento de que o sector privado pode, e deve, fazer mais para combater a pobreza, e de que este potencial inexplorado oferece não só oportunidades sociais como também comerciais, ganha força.

Face às novas expectativas que sobre elas recaem, as próprias empresas têm não só reagido como demonstrado um atitude pro-activa, através da integração da responsabilidade social, enquanto investimento estratégico, no núcleo da sua estratégia empresarial, nos seus instrumentos de gestão e nas suas operações. Existe, actualmente uma panóplia de instrumentos, práticas e abordagens consubstanciadas em iniciativas voluntárias das empresas para dar resposta aos desafios de uma envolvente em constante mutação. Esta diversidade, se por um lado introduz elementos inovadores para a resolução de problemas há muito existentes, por outro, e à medida que as expectativas em termos de RSE se tornam mais definidas, colocam igualmente desafios, designadamente a falta de transparência e comparabilidade. Para que a RSE não se torne num simples instrumento de marketing e relações públicas há, talvez, que equacionar a natureza voluntária das práticas de responsabilidade social com a definição por parte dos estados nacionais de regulações mínimas que as empresas deverão cumprir ao longo de toda a cadeia de produção, e definir referenciais de acompanhamento e avaliação dessas práticas. Equaciona-se a possibilidade de se desenvolver uma norma de certificação da responsabilidade social, de aceitação global.

Neste trabalho tentamos dar resposta a duas questões. Qual o contributo da SA8000 para os objectivos da RSE? Será possível que esta norma sirva de base para o desenvolvimento de um instrumento global de certificação de responsabilidade social?

Ao analisarmos a norma SA8000 à luz do conceito de RSE, este por seu turno sustentado no conceito mais abrangente de desenvolvimento sustentável, verificamos que esta é limitada como instrumento de certificação social, pois atesta apenas algumas condições e focos de responsabilidade social, centrando-se na dimensão interna da RSE e deixando de fora a vertente ambiental e económica da RSE – sendo por isso um modelo de certificação social parcial. Uma empresa que pretenda ser considerada socialmente responsável deverá assumir práticas responsáveis nas três vertentes da sustentabilidade, podendo aderir a instrumentos que complementem a norma, como por exemplo a certificação ambiental ISO14000. A SA8000 não certifica produtos, mas locais de produção éticos. Para esse efeito as unidades de produção têm que respeitar um código de princípios anunciados pela norma ao nível dos direitos humanos e condições de trabalho.

Ao analisarmos a SA8000 concluímos que, embora este seja um instrumento muito focalizado, na medida em que incide sobre um aspecto muito preciso da responsabilidade social – as condições de trabalho – é dos mais completos em termos de concretização do conceito. Define um referencial de normas, que pode ser encarado como um código de conduta empresarial. Este pressupõe a (re) estruturação de um sistema de gestão interno da RSE, que implica o envolvimento da gestão de topo, a definição de valores, missão e objectivos de responsabilidade social da empresa, a nomeação de um responsável interno pelas questões de RSE e o envolvimento dos trabalhadores, como principal parte interessada. A par deste referencial, prevê um sistema de acreditação independente das empresas, que assegura a conformidade das práticas da empresa com as normas definidas no referencial.

A realização de auditorias externas, não só para a acreditação da empresa, como também para o acompanhamento posterior dos seus desempenhos, obriga ao diálogo com as partes interessadas da empresa e a uma disciplina de melhoria contínua, assim como à disponibilização de informação, através de registos actualizados sobre as suas práticas, que pode ser feita através da elaboração de relatórios de responsabilidade social. Pode ainda revelar-se um excelente instrumento de gestão das cadeias de

produção globais, pois, a sua implementação implica o comprometimento da empresa em seleccionar fornecedores e parceiros comerciais com base em critérios éticos.

Muitos dos bens que consumimos hoje em dia são produzidos através de cadeias de produção complexas espalhadas pelo mundo. As empresas multinacionais que coordenam estas operações estabelecem parcerias com empresas, nos países em vias de desenvolvimento, as quais operam com standards de trabalho, ambientais e sociais fracos, e muitas vezes inexistentes. Estas condições sociais degeneradas pela produção global colocam graves problemas que são cada vez mais substanciais e visíveis.

Para melhorar estas condições muitos são os que defendem um regime de leis internacionais que preservem determinados “core labor standards”, tais como a abolição do trabalho infantil, a liberdade de associação e a não discriminação. Estes referenciais base seriam adoptados pelas nações do mundo e depois postos em prática pelos governos. Um dos problemas desta abordagem é o facto dos governos dos países em desenvolvimento, assim como as organizações internacionais, terem muito frequentemente falta de recursos para monitorizar e pôr em prática estes referenciais, mesmo que todos concordem em adoptá-los.

Numa abordagem diferente, muitas empresas multinacionais têm vindo a adoptar códigos de conduta voluntários nos quais se comprometem a aderir a determinadas práticas sociais e laborais (tais como standards base) e a trabalhar com empresas que também elas obedeçam a estes códigos. Sob a “pressão” de organizações de trabalhadores e organizações de consumidores, muitas delas concordaram que as suas operações fossem auditadas ou objecto de monitorizações independentes para se aferir da conformidade com os seus próprios códigos de conduta. Embora esta estratégia tenha dado mais frutos e seja susceptível de produzir resultados mais rápidos do que a abordagem anterior, a sua natureza puramente voluntária torna-a desigual e arbitrária quanto aos seus efeitos reguladores.

O desejável seria o desenvolvimento de uma abordagem edificada a partir dos pontos fortes de cada uma das enunciadas acima. A ideia básica é que as empresas por todo o mundo tenham que reportar as suas estratégias para melhorar as práticas de trabalho, ambientais e outras práticas sociais a várias autoridades. Teriam também que reportar vários indicadores de performance social tais como os salários que praticam, as idades dos trabalhadores, a rotatividade, e indicadores de saúde e segurança no trabalho. Estes dados seriam utilizados para ordenar as empresas em relação à sua performance social tanto nos países em desenvolvimento como nos países desenvolvidos e as partes interessadas poderiam identificar as empresas líderes e as que estão a ficar para trás e recompensar as primeiras e punir as últimas. Assim o mercado faria com que as próprias empresas competissem entre si com base nas suas performances sociais tal como competem hoje em dia pelos preços, qualidade, características e design dos seus produtos (Fung, A., Sabel, C., O'Rourke, D. 2000).

A SA8000 por muito imperfeita que seja dá um passo em frente nas tentativas de garantir melhores condições de trabalho e o respeito de direitos fundamentais do trabalhador. Acaba por ser um sistema de regulamentação privado que do ponto de vista do interesse público apresenta vantagens ao encorajar as empresas a agir no espírito da lei, as acções privadas complementam as acções do estado. Nomeadamente quando as medidas introduzidas são aplicadas ao longo das cadeias de produção ou de comercialização em países onde a legislação do trabalho é permissiva ou inexistente. No entanto deveria haver um sistema de monitorização público, independente, acima da própria SAI, que permitisse o controlo de todo o procedimento, inclusivamente melhorias e actualizações da norma com base em resultados verificados ao longo do tempo, e nas diferentes indústrias e localizações.

Cada país, cada indústria e cada empresa se defronta com diferentes dificuldades e problemas na implementação do SA8000 e consequentemente estabelece estratégias diferenciadas para os ultrapassar. Garantir as exportações de longo prazo é o denominador comum aos casos apresentados neste trabalho, ou por imposição do mercado importador, ou como estratégia de diferenciação ou por se acreditar que mais cedo ou mais tarde será um requisito fundamental para participar no comércio internacional.

O estudo de caso sobre a Chiquita Brands International, foi trabalhado a partir da informação disponível no site da empresa na Internet, nomeadamente da análise do Relatório de Responsabilidade Social da Empresa relativo ao ano 2002⁵². Os três primeiros estudos de caso apresentados neste trabalho foram retirados do sítio Internet da SAI, onde são apresentados como “estudos de impacto sobre a certificação SA8000”, exemplos de boas práticas⁵³. Ao cruzarmos a informação destas empresas com as listagens de empresas certificadas, publicadas também pela SAI, actualizadas em 31 de Dezembro de 2004, verificamos que somente a empresa Fairview (estudo de caso 3 – indústria vinícola da África do Sul) se encontra listada. Nenhuma das outras duas consta da lista de empresas certificadas. Relativamente à empresa Beauty Essential Co, Ltd, (estudo de caso 1 – indústria do vestuário na Tailândia) não existe nenhum registo na Internet. Uma vez que é referido no estudo de caso que a empresa foi certificada pelo BVQI, questionámos via email esta entidade (BVQI Tailândia) para tentar perceber o que tinha acontecido e a resposta que obtivemos foi que a informação sobre os clientes é confidencial. Colocámos à SAI esta questão, mas não obtivemos resposta. A empresa foi certificada em 2000, as auditorias de renovação deveriam ter tido lugar em 2003. A informação que retirámos do site da SAI, a 15 de Agosto de 2003, já não listava esta empresa. Mas as razões podem ser várias. Relativamente ao grupo Switcher/Prem (estudo de caso 2 – gestão da cadeia de produção na Índia) embora o Grupo não conste da lista de empresas certificadas pela Norma, da consulta que foi feita ao sítio do Grupo na Internet, nomeadamente ao Relatório de Responsabilidade Social 2003, a informação disponível diz-nos que o Grupo Prem na Índia está certificado pela SA8000. Mas o grupo não está certificado, existe uma das empresas do grupo que está certificada pela SA8000, a empresa Vikram Kintware, uma fábrica onde se cozem e acabam peças de vestuário em malha 100% algodão.

O exposto acima faz-nos pensar e levantar mais questões sobre a transparência e divulgação da informação. A SAI é o organismo charneira desta norma, é o responsável pela informação que presta ao público. Da informação prestada é impossível fazer um estudo dinâmico sobre a implementação da norma. Quantas empresas se mantêm certificadas? Quantas passam com sucesso pelas renovações das

⁵² A empresa adoptou um calendário de publicação de relatórios bianual. A versão relativa ao ano de 2002 é a última disponível. Está prevista para meados do ano 2005, a publicação do relatório de responsabilidade social 2003-2004 (www.chiquita.com).

⁵³ Cada caso foi objecto de estudo por investigadores independentes da SAI.

certificações? Será a norma adequada a todo o tipo de empresa, seja qual for o sector de actividade e a sua localização geográfica? Por que razão é tão publicitada a certificação de uma nova empresa e não é feita qualquer referência sobre as que perdem a certificação? Não deveriam as partes interessadas ser informadas. A SAI não mantém disponíveis as listagens de anos anteriores, isto é, cada vez que é feita uma actualização à listagem, a anterior é removida do sítio Internet da organização. A informação contida nestas listagens está incompleta. Porque é que as listagens quando são actualizadas não mantêm o registo de empresas que já foram certificadas pela norma e já não o são? Deveria também pelo menos constar as que já não são certificadas porque não conseguiram passar com sucesso nas auditorias de renovação da certificação. As empresas podem também ter optado, por razões estratégicas, deixar cair a certificação SA8000, optando por outro instrumento de RSE. O que é facto é que sem estes dados não se pode aferir a qualidade e adequabilidade da norma para a base de um sistema de certificação global.

Cada vez mais se reconhece o papel do sector público para a implementação da RSE nas cadeias de produção. Deveria haver um sistema de regulamentação internacional que monitorizasse as iniciativas das empresas, para que a RSE não seja ela própria um negócio empresarial.

Referências Bibliográficas

- Accountability (2003), *AA1000 Assurance Standard*, Institute of Social and Ethical Accountability, UK.
- Accountability (1999), *AA1000: Overview of standard and its applications*, Institute of Social and Ethical Accountability, UK.
- Anonymous (1998), Kids these days, *The Nation*, Jan 28.
- Bhagwat, Jagdish (2001), *Thinking Responsibly about Social Responsibility*, World Link.
- BITC (2000), *Winning with Integrity*. UK: Business in the Community.
- ----- (2003), *Indicators that count. Social and environmental indicators – a model for reporting impact*. UK: Business in the Community.
- BITC-IE (2003), *The first ever survey of consumer attitudes in Ireland towards corporate responsibility*. Business in the Community – Ireland.
- Brady, A. (2003), *Forecasting the Impact of sustainability issues on the reputation of large multinational corporations*. Judge Institute of Management, Cambridge University, England.
- Brugvin, T. (2001), Les codes de conduite un instrument à double tranchant, *Economie et Humanisme*, 359, pp. 77-81.
- Brummer, J. J. (1991), *Corporate responsibility and legitimacy: an interdisciplinary analysis*. London: Greenwood Press.
- BSR (2003), *Overview of Corporate Social Responsibility*, Business for Social Responsibility, www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm (20-08-2003).
- BSR (2003a), *Child Labor*, Business for Social Responsibility, www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm (30-12-2003).
- BSR (2003b), *Freedom of Association*, for Social Responsibility, www.bsr.org/BSRResources/IssueBriefDetail.cfm (30-12-2003).
- ----- (2000), *Comparison of Selected Corporate Social Responsibility-Related Standards*, San Francisco: Business for Social Responsibility.
- Bureaux International du Travail, GB 273/WP/SDL/1, 273^e Session, Genève, 1998.
- Carroll, A. B. (1979), A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Performance, *Academy of Management Review*, 14, pp. 497-505.
- CEPAA (1999), *Documento Guia para a Responsabilidade Social 8000*, Nova York: Council for Economic Priorities Accreditation Agency.
- CES (2003), *Parecer de Iniciativa sobre a Responsabilidade Social das Empresas*, Aprovado no Plenário de 17 de Janeiro de 2003, Conselho Económico e Social, Lisboa.

- Cestre, Ghislaine (2001), *Social Accountability and Performance – The Switcher / Prem Group Experience in India*, HEC – University of Lausanne, Switzerland.
- Clarkson, Max B.E. (1988), Corporate Social Performance in Canada 1976-1986, *Research in Corporate Social Performance and Policy*, 10, No. 2, pp. 41-65.
- ----- (1991), The moral dimension of corporate social responsibility, in: Richard M. Caughlin (ed.), *Morality, Rationality and Efficiency – New Perspectives on Socio-Economics*. Studies in Socio-Economics, pp. 185-196.
- Collectif Labour Rights in China (2000), Les codes de conduite, rideaux de fumée, *Economie et Humanisme*, 354, pp. 87-90.
- Collinson, Chris (2001), *The Business Costs of Ethical Supply Chain Management: South African Wine Industry Case Study*, Final Report, NRI Report No. 2606, Project Code: V0128, UK: Natural Resources Institute.
- Comissão Europeia (2003), *European Business Convention on CSR: Political milestones at the EU level*, http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/csr_commissionsact.htm (06/8/2003).
- ----- (2002a), *Comunicação da Comissão relativa à Responsabilidade Social das Empresas: Um contributo das empresas para o desenvolvimento sustentável*. COM (2002) 347. Comissão Europeia, Bruxelas.
- ----- (2002b), *Corporate Social Responsibility – Main Issues*, MEMO/02/153, Bruxelas.
- ----- (2002c), *Corporate Social Responsibility: new Commission strategy to promote business contribution to sustainable development*. IP/02/985, Bruxelas.
- ----- (2002d), *Comunicação da Comissão ao Parlamento Europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões – Para uma parceria global no domínio do desenvolvimento sustentável*, COM(2002)82 final, Bruxelas.
- ----- (2001), *Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas*. COM (2001) 366. Comissão Europeia, Bruxelas.
- Comité das Regiões (2002), *Parecer do Comité das Regiões sobre o “Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”*, (CdR345/2001_fin), Bruxelas.
- Comité Económico e Social (2002a), *Parecer do Comité Económico e Social sobre o “Livro Verde – Promover um quadro europeu para a responsabilidade social das empresas”*, (2002/C 125/11), Bruxelas.
- Comité Económico e Social (2002b), *Parecer do Comité Económico e Social sobre a “Comunicação da comissão ao Parlamento europeu, ao Conselho, ao Comité Económico e Social e ao Comité das regiões – Para uma parceria global no domínio do desenvolvimento sustentável”*, (2002/C221/20), Bruxelas.
- Commission of the European Communities (2001) *A Sustainable Europe for a Better World: A European Strategy for Sustainable Development*, COM (2001) 264 Final, Bruxelas.
- Council of the European Union (2002), *Resolution of the Employment and social Policy council on CSR*, Bruxelas.

- CRT, (2003), *The Caux Round Table: Principles for Business*, The Caux Round Table, www.cauxroundtable.org (23 de Agosto de 2003).
- CSR Europe (2003a), Commission launches Europe's Multi-stakeholder Forum on CSR, *CSR Magazine*, January 2003, pp 16-17.
- ----- (2003b), Celebrating the achievements of 2002, *CSR Magazine*, January 2003, pp 22-23.
- ----- (2003c), United Nations Norms on the Responsibility of Transnational Companies, *CSR Europe Briefing Sheet*, www.csreurope.org (13/10/2003).
- CSR Europe (2002) *Stakeholder dialogue: consumer attitudes*, Brussels: CSR Europe [www.csreurope.org/ dev/pubserve/default.asp?strRequest=whatwedo&pageid=392](http://www.csreurope.org/dev/pubserve/default.asp?strRequest=whatwedo&pageid=392) (18/09/2003).
- CSR Europe (2000), *500 business leaders launch Campaign for Corporate Social Responsibility*, Brussels, 2000, [www.csreurope.org/ dev/ dev/press/default.asp?pageid=379](http://www.csreurope.org/dev/dev/press/default.asp?pageid=379) (18/09/2003).
- CSR Europe (1999), Social Reporting – is this the way forward?, *CSR Magazine*, September 1999, pp. 8-10.
- CSR Europe (s.d.), *European Postal services and Social Responsibilities*, CSR Europe and The Corporate Citizenship Company.
- Curado, M. e Santos, A. (1999), *Managing for the 3rd Millennium: The social accountability challenge*, Riga: International Conference on Entrepreneurship.
- Dalal-Clayton, Barry e Bass, Stephen (compilors) (2002), *Sustainable Development Strategies: A Resource Book*, London: Earthscan Publications.
- Diller, Janelle (1999), Responsabilité sociale et mondialisation : qu'attendre des codes de conduite et des labels sociaux ?, *Revue Internationale du Travail*, Genève, BIT, 138, No.2, pp. 107-139.
- Donaldson, T. e Preston, Lee E. (1995), The stakeholder theory of the corporation: concepts, evidence, and implications, *Academy of Management Review*, 20, No.1, pp. 65-91.
- Dormann, Jürgen, e Holliday, Chad (2002) *Innovation, technology, sustainability and society*, World Business Council for Sustainable Development Project, Switzerland: EarthPrint.
- Economist (2005), The Good Company, *Economist.com*, www.economist.com/PrinterFriendly.cfm?Story_ID=3555212 (11/02/2005).
- Eden, Lorraine (1991), Bringing the Firm Back in: Multinationals in International Political Economy, in: Richard Higgott e Anthony Payne (ed.), *The New Political Economy of Globalization, Volume II*. Cheltenham, UK: Elgar Reference Collection, 2000. pp. 365-395.
- Environics International (1999), *The Millennium Poll on Corporate Social Responsibility. Executive Briefing*, Toronto: Environics International, The Prince of Wales Business Leaders Forum, and The Conference Board.
- European Parliament (2003), *Report on the Communication from the Commission concerning Corporate Social Responsibility: A business contribution for sustainable development*, Committee on Employment and social affairs, A5-0133/2003 FINAL, Bruxelles.

- FMI (1997a), *World Economic Outlook*.
- Forstater, Maya, MacDonald, J., and Raynard, P. (s.d.), *Business and Poverty: Bridging the gap*, International Business Leaders Forum, Resource Centre, UK.
- Friedman, Milton (1970) The Social Responsibility of Business is to Increase its Profits, *New York Times Magazine*, September 13, pp. 32-33, 122-126.
- Fung, A., Sabel, C., e O'Rourke, D. (2000), *Ratcheting Labor Standards*, John F. Kennedy School of Government, Harvard University, May 2000.
- Gilding, Paul, et al. (2002), *Single bottom line sustainability*, ECOS.
- Global Compact Office (2003), *How the Global Compact Works: Mission Actors and Engagement Mechanism*, New York: United Nations, Global Compact Office.
- Global Trade Negotiations (2003), *WTO Public Symposium 2003: Corporate social Responsibility of Multinational Enterprises*, Center of International Development at Harvard University, www.cid.harvard.edu/cidtrade/geneva/csr.html (31/10/2003).
- Goldenstein, Sérgio (1998), A visão do FMI sobre a Globalização Financeira, *Cadernos de Política Monetária e Mercado Financeiro*, nº1, Agosto de 1998.
- Gordon, Kathryn (2001), *The OECD Guidelines and Other Corporate Responsibility Instruments: a Comparison*, in OECD Guidelines for Multinational enterprises: Annual Report 2001, Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD).
- GRI (2002), *Sustainability Reporting Guidelines*, Global Reporting Initiative.
- G8 (2003), *Fostering Growth and promoting a responsible market economy: a G8 Declaration*, Evian Summit.
- Halfon, Robert. (1998), *Corporate Irresponsibility: Is business appeasing anti-business activists?*, Social Affairs Unit. Research Report 26, London.
- Hammond, A. L. (2001), Digital Empowered Development, *Foreign Affairs*, 80, 2, pp. 96-107.
- Handy, Charles (1997), *The Hungry Spirit*, London: Hutchinson.
- Henderson, David (2001), *Misguided Virtue: False Notions of Corporate Social Responsibility*, Great Britain: The Institute of Economic Affairs.
- Hobbs, Jeremy (2003), Private Sector Behaviour in North South trade: opportunities or risks, trade and business codes of conduct, in: *OECD Conference: Changing roles in the food economy*, Oxfam International.
- Hurka, Thomas (1992), *Sustainable Development: what do we owe to future generations?*, Canada: Centre for Applied Ethics, University of British Columbia, www.ethics.ubc.ca/papers/susdev.html (30/01/2002).
- ILO (2000), *Tripartite Declaration of principles concerning Multinational enterprises and Social Policy*, (OB Vol. LXXXIII, 2000, Series A, No 3), Geneva: International Labour Office.

- Instituto ETHOS (2003a), *Indicadores Ethos de Responsabilidade Social Empresarial*, São Paulo: Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social.
- ----- (2003b), *Guia de Elaboração do Balanço Social*, São Paulo: Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social.
- ----- (2000), *Formulação e Implementação de Código de Ética em Empresas – Reflexões e Sugestões*, São Paulo: Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social.
- IUCN, UNEP e WWF (1991), *Caring for the Earth: a strategy for sustainable living*, Earthscan, London.
- Jirasakunthai, C. (1999), Export Firm to Start Own Label, *The Nation*, Nov. 26.
- Labour Rights in China (1999), *No Illusions: Against the Global Cosmetic SA 8000*, Labour Rights in China, Asia Monitor Resource Centre, China Labour Bulletin, Hong Kong Christian Industrial Committee, Hong Kong Confederation of Trade Unions, June 1999, http://www.ellipson.com/sa8000/resources/organizations/critics/critics_laric1.html.
- Lamy, Pascal (2002), Corporate Social Responsibility – Beyond Buzz Words, in: Tracey Swift e Simon Zadek (ed.), *Corporate Responsibility and the Competitive Advantage of Nations*. AccountAbility and The Copenhagen Centre.
- Lopes, Luís (2003), *Responsabilidade Social*, Intervenção na Conferência da Revista Fórum DC, 25 de Julho de 2003, http://www.forumdc.net/forumdc/print.asp?cod_artigo=145463.
- Mattar, Hélio (2001), Os Novos Desafios da Responsabilidade Social Empresarial, *Instituto Ethos Reflexão*, Ano 2, No 5, Julho de 2001, São Paulo: Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social.
- Mekong Capital (2002), *Summary of Social Accountability 8000 (SA8000)*. Viet Nam: Mekong Capital.
- Melo Neto, F.P. de, Froes, C. (2001), *Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial: A Administração do Terceiro Setor*, Rio de Janeiro: Qualitymark.
- MISTRA. 2001. *Screening of Screening Companies*. Sweden: MISTRA, The Foundation for Strategic Environmental Research.
- Monaghan, P., Sabater, C. e Weiser, J. (2003), *Business and Economic development: the impact of Corporate responsibility standards and practices: Insights from recent experiences*. AccountAbility, Business for Social Responsibility e Brody Weiser Burns.
- Nelson, Jane, e Zadek, Simon (1999), *Partnership Alchemy: New Social Partnerships in Europe*, Copenhagen: The Copenhagen Centre.
- Nogueira, Sá (2002), Responsabilidade Social e Cidadania Empresarial. Os diferentes conceitos: da empresa negócio à empresa cidadã, *Revista Fórum DC*, www.forumdc.net/forumdc/artigo.asp?cod_artigo=145106 (18/12/2002).
- OCDE (2003a), *Corporate Social Responsibility: Frequently asked questions*. www.oecd.org/documentpapers (12/08/ 2003).

- ----- (2003b), *The Multinational Guidelines for International Enterprises: A key corporate responsibility instrument, Policy Brief*, Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico.
- ----- (2001), *The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Text, Commentary and Clarifications*, DAFNE/IME/WPG(2000)15/FINAL. Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico.
- Oliveira, Marcos António L. de (2002), *SA8000 – O Modelo da ISO9000 aplicado à Responsabilidade Social*, Rio de Janeiro: Qualitymark.
- Oxford Analytica (2000), *Changing Corporate Roles and Responsibilities: Business and the Digital Divide*, The Prince of Wales Business Leaders Forum and Time and Fortune.
- Pauly, Louis W. e Reich, S. (1997), National structures and multinational corporate behavior: enduring differences in the age of globalisation, in: Richard Higgott and Anthony Payne (ed.), *The New Political Economy of Globalization, Volume II*. Cheltenham, UK: Elgar Reference Collection, 2000. pp. 325-352.
- Pendleton, Andrew (2004), *Behind the mask: the real face of corporate social responsibility*, Christian Aid.
- Pongvuthitham, A (1999), Textile Exporters urged to focus on supply chain, *The Nation*, May 28.
- Porritt, Jonathon, e Tuppen, Chris (2003) *Just values: beyond the business case for sustainable development*, BT Occasional Papers, London: British Telecommunications e Forum for the Future.
- Porter, Michael E. e Kramer, Mark R. (2002), The Competitive Advantage of Corporate Philanthropy, *Harvard Business Review*, 80, No. 12, pp. 57-68.
- Presidência Italiana do Conselho da União Europeia (2003), European Conference on “Corporate Social Responsibility”, Events, www.euitaly2003.it/EN/LaPresidenzaInforma/Calendario/11/14/ev_14novop.htm (17/09/2003).
- Preston, Lee E. (1986), *Social Issues and Public in Business management: Retrospect and Prospect*, Center for Business and Public Policy, College Park, MD: University of Maryland.
- Punter, L. e Gangneux, D. (1998), Social Accountability: The most recent element to ensure Total Quality Management, *Total Quality Management*, Vol. 9, No. 4/5, pp. S196-S198.
- PWBLF (2000), *Changing Corporate Roles and Responsibilities: Business and the Digital Divide*, Oxford Analítica, Junho de 2000.
- PWBLF (s.d.), *The responsible century? Summary of an International opinion leader survey on Corporate Social Responsibility*. London: The Prince of Wales Business Leaders forum e Burson – Marsteller.
- Rohitratana, Kaewta (2002), SA8000: Tool to Improve Quality of Life, *Managerial Auditing Journal*, 17/1/2, pp. 60-64.
- Ruggie, John (2002), Managing Corporate Social Responsibility. *Financial Times*, October 25, 2002.
- Sabapathy, John, e Zadek, Simon, (2003), Responsible Competitiveness, *CSR Europe Magazine*, January 2003, pp. 30-31.

- SAI (2001), *Social Accountability 8000 (SA8000) – International Standard*, Nova York: Social Accountability International.
- ----- (2002a), *Steps to Achieving SA8000 Certification of a Facility*, Social Accountability International, www.cepaa.org/steps_to_achieving_sa8000_certf.htm (08/05/2002).
- ----- (2002b), *SA8000 Signatory Program*, www.cepaa.org/membership.htm (08/05/2002).
- Seabra, F., Rodrigues, J. e Simões, J. (2003), Responsabilidade Social da Empresa – O caso “Nova Delta”, artigo apresentado, e publicado, no *XII Congresso AECA, Transparência Empresarial Y Sociedad del Conocimiento*, 29 Septiembre a 1 Octubre de 2003, Cádiz, Espanha.
- Sethi, S. Prakash (1977), Dimensions of Corporate Social Performance: an analytical framework”, in: Archie B. Carroll (ed.), *Managing Corporate Social Responsibility*, pp. 69-75, Boston: Little Brown.
- SustainAbility (2001), *Using the Internet to implement the triple bottom line*, Sustainability, <http://www.sustainability.com>.
- Swift, T. e Zadek, S. (2002), *Corporate responsibility and the competitive advantage of nations*, AccountAbility e The Copenhagen Centre.
- Thaler–Carter, Ruth E. (1999), Social Accountability 8000, *Human Resources Magazine*, 44, pp. 106-112, Alexandria.
- Thapanachai, S. (2000), Textile and Garment Firms urged to improve standards, Bangkok Post, May 2, p. 3.
- TCC (2003), *It simply works better! Campaign report on European CSR Excellence, 2002-2003*. The Copenhagen Centre, Copenhagen.
- The Global Principles Steering Group (2003), *Principles for Global Corporate Responsibility: Bench Marks for Measuring Business Performance*. The Steering Group of the Global Principles Network.
- Thomas, Rosamund (2001), The Development of Business Ethics and Corporate Social Responsibility: Where does Europe Stand?, appendix to the *Response to the European Commission on its Green Paper Promoting a European Framework for Corporate Social Responsibility*, Centre for Business and Public Sector Ethics, Cambridge, UK.
- Tuppen, Chris (1998), *Changing values: the role of business in a sustainable society*, BT Occasional Papers, London: British Telecommunications.
- UNDP (2001), *Human Development Report 2001*, United Nations Development Programme, New York and Oxford: Oxford University Press, <http://www.undp.org/hdr2001>.
- Wartick, S. L., e Cochran, P. L. (1985), The evolution of the Corporate Social Performance model, *Academy of Management Review*, 14, No. 4, pp. 758-769.
- WBCSD (2000), *Corporate Social Responsibility: making good business sense*, Switzerland: World Business council for Sustainable Development.
- WCED (1987), *Our Common Future*, Oxford University Press, Oxford.

- Weiser, J. e Zadek, S. (2000), *Conversations with disbelievers – Persuading companies to address social challenges*, New York: Ford Foundation.
- ----- (2001), *Ongoing Conversations with disbelievers – Persuading companies to address social challenges*, New York: Ford Foundation.
- Witherell, B. (2002), Corporate governance and responsibility – Foundations of market integrity, *Observer*, No. 234, OCDE.
- WORLD BANK (s.d.), *Corporate Sustainability*. Word Bank Group <http://1nweb18.worldbank.org/ESSD/sdvext.nsf/43ByDocName/corporatesustainability> (12/08/2003).
- ----- (2001), Putting social and ‘Green’ Responsibility on the Corporate Agenda, *Corporate Sustainability*. The World Bank, Press Release No. 2001/394/S, Washington, June 21, 2001.
- WRI (2002), *Tomorrow’s Markets: Global Trends and their Implications for Business*. World Resources Institute, United Nations Environmental Programme e World Business Council for Sustainable Development.
- Zadek, S. e Tuppen, C. (2000), *Adding values: The economics of sustainable business*. BT Occasional Papers, London: British Telecommunications.
- Zadek, S., et al. (2002), *Corporate Responsibility Clustering: Leveraging corporate responsibility for national competitive advantage*, Executive Report, The Copenhagen Centre and AccountAbility.
- Zadek, S. (2001), *The Civil Corporation: the new economy of corporate citizenship*, Earthscan, London.